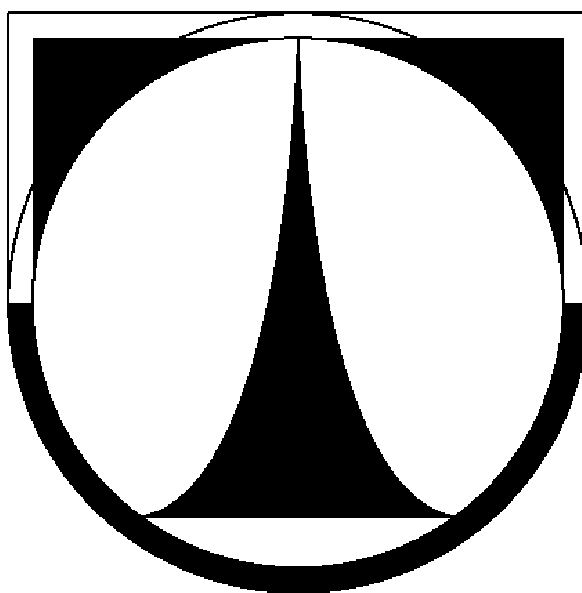


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2011

Bc. Jan Vošahlík

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Vliv pracovněprávní legislativy na podnikání v České republice

Influence of labour – law legislation on bussiness activities in the Czech Republic

DP-EF-KPR-2011-01

Bc. Jan Vošahlík

Vedoucí práce: JUDr. Eva Karhanová Horynová, katedra práva

Konzultant: Mgr. Eva Štochlová, momentálně na rodičovské dovolené

Datum

odevzdání:

6.

5.

2011

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 6. 5. 2011

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval vedoucí diplomové práce JUDr. Evě Karhanové Horynové za její cenné rady a připomínky, které mi v průběhu celé práce a při úpravě textu poskytovala. Dále bych rád poděkoval konzultace Mgr. Evě Štochlové za její rady. Na závěr bych také rád poděkoval své rodině za trpělivost a podporu po celou dobu studia.

Anotace

Cílem této diplomové práce je zkoumání vlivu pracovněprávní legislativy na podnikání v ČR. Práce se zabývá zmíněnou legislativou z pohledu práva, jejím cílem tedy není vliv na podnikání finančně vyčíslit. Ze zákonů, které pracovněprávní oblast upravují, jsou vybrána nejpodstatnější ustanovení z pohledu praxe, která jsou podrobně prozkoumána. Mezi hlavní zkoumané předpisy patří zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání, zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců.

Vzhledem k neuspokojivému stavu pracovněprávní úpravy v ČR z pohledů zaměstnavatelů je na konci diplomové práce navržena koncepce pracovněprávní legislativy a dílčí úprava některých zákonných ustanovení tak, aby více odpovídaly potřebám současné praxe. Hlavními principy navržené koncepce je zjednodušení právní úpravy a snížení míry ochrany zaměstnanců a zároveň zvýšení vymahatelnosti práva zřízením specializovaných pracovních soudů a zintenzivnění kontrolní činnosti státu spojené se zvyšováním povědomosti zaměstnanců o jejich právech a cestě k jejich vymáhání.

Klíčová slova:

pracovní právo, kolektivní vyjednávání, pracovní poměr, ukončení pracovního poměru, pracovní doba, konto pracovní doby, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zaměstnávání cizinců

Annotation

The aim of this master (degree) thesis is to analyse the influence of labour-law legislation on business activities in the Czech Republic. The thesis analyses the above mentioned legislation from the law point of view so the calculation of financial impact is not included. From the laws governing the labour-law area only the most important provisions has been selected to be analysed. The main concerned laws are the Labour Code, the Collective Bargaining Act, the Employment Act and the Foreign National Residence Act.

In regard to insufficient state of labour-law system in Czech Republic (from the employers' point of view) I have proposed its concept and partial change of some law provisions to conform to the needs of reality. The main principles of the proposed concept are simplification of legislation and limitation of employees' protection together with higher law enforcement and more intensive inspection activity of state institutions. State should also support the increase of employee's awareness of their rights and ways of their enforcement.

Key Words:

Labour legislation, collective bargaining, employment relationship, termination of employment relationship, working hours, account of working hours, health and safety, employment of foreigners

Obsah

Seznam zkratk.....	13
Seznam obrázků.....	15
Úvod	16
1 Stručný exkurs do historie pracovního práva	17
1.1 Vývoj pracovního práva do roku 1918.....	17
1.2 Vývoj pracovního práva po roce 1918	18
1.3 Vývoj pracovního práva po roce 1989	19
2 Prameny pracovního práva.....	21
2.1 Druhy pramenů pracovního práva	21
2.1.1 Normativní právní akty	21
2.1.2 Zákoník práce	22
2.1.3 Kolektivní smlouvy	22
2.1.4 Vnitropodnikové právní normy	22
3 Vliv zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců na území ČR na podnikání v ČR.....	24
3.1 Zákon o zaměstnanosti	24
3.1.1 Právo na zaměstnání	24
3.1.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.....	25
3.2 Vliv některých ustanovení zákona o zaměstnanosti na podnikání v ČR.....	26
3.2.1 Oznamování volných pracovních pozic úřadu práce	26
3.2.2 Povinný podíl osob se zdravotním postižením mezi zaměstnanci firmy.....	27
3.2.3 Povinnost hlásit nástup či ukončení pracovního poměru občana EU na úřad práce	28
3.3 Zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců na území České republiky z pohledu zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii.....	29
3.3.1 Povolení k pobytu na území ČR	29
3.3.2 Povolení k zaměstnání	29
3.3.3 Postup při získávání povolení k zaměstnání.....	29
3.3.4 Postup při získávání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání.....	30
3.3.5 Zelená karta	31
3.3.6 Postup při zaměstnávání cizince na zelenou kartu	32
3.3.7 Modrá karta.....	34

3.3.8	Postup při zaměstnávání cizince na modrou kartu	34
3.4	Vliv úpravy zaměstnávání cizinců na podnikatele	35
4	Vliv zákoníku práce na podnikání v ČR – sjednávání a ukončování pracovněprávních vztahů	38
4.1	Sjednávání pracovně-právních vztahů.....	38
4.1.1	Uzavírání pracovního poměru	38
4.1.2	Uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	41
4.2	Ukončování pracovně-právních vztahů	42
4.2.1	Skončení pracovních poměrů.....	42
4.2.2	Dohoda o rozvázání pracovního poměru	43
4.2.3	Výpověď	43
4.2.4	Výpověď zaměstnanci z důvodu porušování povinností.....	45
4.2.5	Výpověď zaměstnanci z důvodu neplnění předpokladů či požadavků.....	46
4.2.6	Rozdíl mezi porušením povinností a neplněním požadavků	47
4.2.7	Okamžité zrušení	47
4.2.8	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	48
4.2.9	Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou	49
4.2.10	Ukončení dohod konaných mimo pracovní poměr.....	49
4.3	Rozbor dopadů skončení pracovně-právních vztahů na podnikatele	50
4.3.1	Následky neplatného ukončení pracovního poměru	50
4.3.2	Vliv míry ochrany zaměstnanců před propuštěním	52
4.3.3	Náklady na propuštění zaměstnance z pracovního poměru na dobu neurčitou z pohledu praxe.....	54
4.3.4	Vliv zákonných možností výpovědi zaměstnance	54
5	Vliv zákoníku práce na podnikání v ČR - pracovní doba	56
5.1	Směnnost provozu	57
5.2	Kratší týdenní pracovní doba.....	58
5.3	Rozvržení pracovní doby.....	59
5.3.1	Rovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	60
5.3.2	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	60
5.3.3	Pružné rozvržení pracovní doby	63
5.3.4	Konto pracovní doby	64
5.3.5	Jiná úprava pracovní doby	69
5.3.6	Práce na zavanou	70

6	Vliv zákoníku práce na podnikání v ČR - odměňování	71
6.1.1	Minimální mzda.....	71
6.1.2	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	72
7	Vliv zákonné úpravy stávky a kolektivního vyjednávání na podnikání v ČR	74
7.1	Kolektivní vyjednávání	74
7.2	Odborové organizace a jejich působení.....	75
7.2.1	Stávka v rámci kolektivního vyjednávání.....	76
7.2.2	Stávka mimo rámec kolektivního vyjednávání.....	77
8	Vliv zákoníku práce na podnikání v ČR - bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana.....	81
8.1	Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP.....	81
8.2	Vstupní lékařská prohlídka.....	81
8.3	Školení BOZP.....	83
8.4	Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	84
8.4.1	Evidence a hlášení pracovních úrazů.....	85
8.5	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.....	85
8.6	Požární ochrana	86
9	Návrh řešení koncepce pracovněprávní legislativy - úvaha de lege ferenda.....	88
9.1	Návrh změny ustanovení zákona o zaměstnanosti upravující povinný podíl osob se zdravotním postižením	92
9.1.1	Doporučení úpravy institutu konta pracovní doby	93
	Závěr	95
	Seznam použité literatury	97
	Seznam příloh.....	104
	Příloha A - Příklad účtu mzdy zaměstnance.....	106
	Příloha B – Příklad účtu pracovní doby zaměstnance	108
	Příloha C – Průzkum Česko-německé obchodní a průmyslové komory	110

Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CZ ISCO	Klasifikace pracovních pozic
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
ISCO	Mezinárodní klasifikace zaměstnání (<i>International Standard Classification of Occupations</i>)
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (<i>Organization for Economic Cooperation Development</i>)
OZO	Odborně způsobilá osoba
PO	Požární ochrana

Seznam obrázků

Obrázek 1: <i>Příklad účtu mzdy zaměstnance</i>	99
Obrázek 2: <i>Příklad účtu pracovní doby zaměstnance</i>	100

Úvod

Cílem mé diplomové práce je analyzovat pracovněprávní legislativu a zjistit, jaký má vliv na podnikatelské prostředí v České Republice (dále jen ČR). Problematika pracovního práva je však velmi široká a není proto cílem této diplomové práce ji popsat vyčerpávajícím způsobem. Z velkého množství ustanovení zákonů ovlivňujících zaměstnávání zaměstnanců vyberu ty, které na základě své práce personalisty považují za nejpodstatnější, případně ty, které považují za problematické a popíši jejich vliv na zaměstnavatele. Cílem práce není vyčíslit finanční náklady spojené s jednotlivými ustanoveními, ale zkoumat dotyčná ustanovení z pohledu práva a praktického života zaměstnavatele. Nechci se však zaměřit pouze na pohled zaměstnavatelů, ale vzít v potaz i oprávněné požadavky zaměstnanců.

V textu diplomové práce se budu nejprve zabývat historií pracovního rámce se zaměřením na vývoj této oblasti na dnešním území České republiky, což je podstatným předpokladem k pochopení současného stavu problematiky. Následně prozkoumám hlavní pilíř pracovního práva – zákoník práce, zákon o pobytu cizinců na území ČR a zákon o zaměstnanosti.

Další zkoumanou oblastí bude Zákon o kolektivním vyjednávání. Ten je v ČR jediným zákonem blíže upravujícím stávku zaměstnanců. Kromě toho vymezuje prostor pro vyjednávání zástupců zaměstnanců se zaměstnavatelem. Absence konkrétní právní úpravy institutu stávky v českém právním řádu způsobuje podnikům nemalé potíže.

V poslední části své diplomové práce se pokusím o návrh koncepce pracovně právní oblasti tak, aby byla srozumitelná, jednoduchá a zároveň právní systém poskytoval dostatečnou ochranu zaměstnancům.

1 Stručný exkurs do historie pracovního práva

1.1 Vývoj pracovního práva do roku 1918

Jako počátek pracovního práva na území dnešní ČR lze považovat horní zákoník přijatý mezi roky 1300 až 1305 za vlády Václava II. V roce 1781 zrušil císař Josef II. nevolnictví, které bylo nahrazeno poddanstvím, zrušené v roce 1848, za vlády císaře Ferdinanda I. To vedlo k umožnění postupného odlivu rolníků do měst a tím došlo k faktickému počátku průmyslové revoluce na území dnešní ČR.

Od 18. století se rozšířily manufaktury, přičemž pracovní podmínky určoval zaměstnavatel. V roce 1811 byl přijat obecný zákoník občanský, který obsahoval úpravu námezdní smlouvy. Novelou tohoto zákona z roku 1916 došlo k ustanovení smlouvy o dílo a smlouvy služební. Služební smlouva byla v tomto pojetí chápána jako závazek konat po určitou dobu pro jiného služby, tj. nájem pracovní síly za odměnu.

Další rozvoj průmyslu zapříčinil zhoršování pozice zaměstnanců. Nebyla upravena minimální mzda, maximální pracovní doba, neexistovalo sociální ani zdravotní zajištění. To vedlo k radikalizaci dělníků a jejich odborovému sdružování. Organizování stávek bylo však trestné a proto neměli dělníci prakticky žádnou možnost, jak své životní postavení zlepšit.

V průběhu 19. století vznikla sociální politika státu. Zákonná úprava pracovních podmínek se začala u jednotlivých skupin pracovníků diferencovat a to zejména u zaměstnanců významných pro chod státu a dělníků pracujících v extrémně špatných podmínkách. V roce 1854 došlo k přijetí horního zákona, který upravoval ochranu zdraví horníků. V roce 1859 byl přijat živnostenský řád, který omezil zaměstnávání dětí do 12 let a zkrátil jejich pracovní dobu na 8 hodin denně. K dalšímu zlepšení došlo v roce 1867, kdy bylo možné legálně zakládat sdružení dělníků, ale organizace stávek byla stále trestná. Na základě demonstrací dělnictva došlo v roce 1870 v rámci zákona o koaliční dohodě k uzákonění

odborů. Zároveň došlo k úpravě sdružování zaměstnavatelů a byl položen základ kolektivního vyjednávání.¹

Začátek nového století přinesl další úpravu pracovních vztahů, která se týkala především zaměstnanců důležitých pro stát. Došlo k úpravě služebního poměru státních úředníků (tzv. služební pragmatika) a přijetí zákona o obecních služebnících. V roce 1919 vznikla Mezinárodní organizace práce, která postupně začala určovat minimální standardy podmínek práce v mezinárodním měřítku.

1.2 Vývoj pracovního práva po roce 1918

Vznik samostatného Československého státu v roce 1918 přinesl další diferenciaci pracovněprávní úpravy pro různé skupiny pracujících. Byla zřetelná tendence humanizace, projevující se ve zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Jako první stát na světě Československá republika v roce 1918 uzákonila osmihodinovou pracovní dobu. V roce 1925 došlo k zákonnému zaručení placené dovolené a v témže roce se ustavil tzv. gentský systém, který určoval péči odborových organizací o nezaměstnané. Možnost zaměstnanců ovlivnit své pracovní a mzdové podmínky se díky kolektivnímu vyjednávání zvýšila. Od roku 1937 se staly kolektivní smlouvy právně závazné při úpravě zákonem nestanovených pracovních otázek. S rozšířením pracovněprávní legislativy byla patrná tendence ke kogentní úpravě oblastí pracovní doby, oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) a kolektivního vyjednávání. Oblast nájmu pracovní síly měla i nadále povahu dispozitivní tj. bylo i nadále možné sjednat podmínky výhodnější, než stanovil zákon.²

Snaha o kodifikaci pracovního práva byla zakončena schválením zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (dále jen zákoník práce). Na základě změnéné organizace společnosti dochází ke sjednocení podmínek výkonu práce jednotlivých skupin zaměstnanců a upravení takřka všech součástí pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Převážná část ustanovení zákoníku práce měla kogentní charakter. Současně tato norma

¹ *Počátky odborů v českých zemích*, s. 1.

² SOUŠKOVÁ, M.; SPIRIT, M. *Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007*.

omezila vliv kolektivního vyjednávání. Po 150 letech se pracovní právo zcela osamostatnilo.

1.3 Vývoj pracovního práva po roce 1989

V roce 1989 počínají v Československé socialistické republice zásadní změny společenské organizace. Vlastnictví výrobních faktorů se přesouvá zpět od státu do rukou fyzických a právnických osob. Přejít z centrálně plánované ekonomiky na systém tržního hospodářství musel být zákonitě následován razantní změnou legislativy.

Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů a zákon č. 103/1990 Sb., který novelizoval hospodářský zákoník, umožnily podnikání fyzických a právnických osob. Zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů se upravila činnost odborů a novela zákoníku práce z roku 1991 rozšířila možnosti kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních podnikových smluv a kolektivních smluv vyššího stupně. Listinou základních práv a svobod byla garantována práva na svobodnou volbu povolání, podnikání a provozování jiných hospodářských činností, hmotné zabezpečení a právo na stávku. V roce 1992 došlo k vydělení mzdové oblasti ze zákoníku práce a jejímu rozdělení na dvě skupiny upravené vlastními zákony. Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku reagoval na nové potřeby soukromého sektoru v oblasti odměňování. Právní norma měla dispozitivní charakter. Odměňování zaměstnanců státní sféry se upravilo zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Vzhledem k odměňování zaměstnanců v této sféře z veřejných zdrojů byl u této normy zachován kogentní charakter.

Právní rámec pro fungování pracovního trhu a hmotné zabezpečení fyzických osob v době nezaměstnanosti byl upraven zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti.

V roce 1996 podala ČR přihlášku do Evropské unie (dále jen EU). To s sebou neslo potřebu harmonizovat celý právní řád s evropskou legislativou. V oblasti pracovního práva byly požadavky na harmonizaci řešeny novelou zákoníku práce z roku 2001. V této novele se mimo jiné upravilo rovné postavení mužů a žen, zásada zákazu diskriminace a práva zaměstnanců na informace. Kogentní charakter zákoníku práce však zůstal.

V roce 2006 Parlament České republiky přijal zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce, zákon č. 65/1965 dále jen jako starý zákoník práce), který reagoval na změněné potřeby společnosti v oblasti liberalizace pracovních vztahů a smluvní volnosti. Norma opustila kogentní koncepci úpravy vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem s výjimkou některých fundamentálních instrumentů. Nově zavedla vazbu na Občanský zákoník, kterou však značně omezil nález Ústavního soudu České republiky č. 116/2008 Sb.³

³ *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu Zákoníku práce. Sněmovní tisk 1153/0 2005, s. 2 - 5.*

2 Prameny pracovního práva

Za prameny pracovního práva jsou označovány právní normy, které upravují vztahy tvořící předmět pracovního práva. Dle Gavlase „*Pramen práva představuje zdroj, v němž nacházíme pravidla chování určená subjektům, je bezprostředním zdrojem poznání práva. Jsou to pravidla chování vydávaná nebo uznávaná státem, jejichž dodržování je garantováno donucovací mocí státu.*“⁴

2.1 Druhy pramenů pracovního práva

Prameny pracovního práva se dělí na několik druhů. Jedná se o normativní právní akty, kolektivní smlouvy, vnitropodnikové právní normy, technické normy, pravidla slušnosti a občanského soužití, mezinárodní smlouvy a nálezy Ústavního soudu ČR.⁵

2.1.1 Normativní právní akty

Základní primární normativní akty platné v ČR v oblasti pracovního práva jsou ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavních zákonů č. 347/1997 Sb., č. 300/2000 Sb., č. 395/2001 Sb., č. 448/2001 Sb., č. 515/2002 Sb. a č. 319/2009 Sb. (dále jen Ústava ČR), ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen Listina základních práv a svobod), Zákoník práce, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Dalšími významnými právními akty v oblasti pracovního práva jsou nařízení vlády a právní předpisy vydávané ministerstvy, jinými úřady a orgány místní samosprávy, jsou-li k tomu zákonem zmocněny. Mezi nejdůležitější patří nařízení vlády č. 452/2009 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

⁴ GAVLAS, M. *Pracovní právo*, s. 40.

⁵ GAVLAS, M. *Pracovní právo*.

2.1.2 Zákoník práce

V současné době je platný a účinný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o nejdůležitější právní normu v oblasti pracovního práva, podle které se zaměstnavatel i zaměstnanec řídí. Mimo jiné definuje subjekty pracovního práva, upravuje vznik, změnu a zánik pracovněprávních vztahů a upravuje některé další oblasti jako například odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích a oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Současný zákoník práce je účinný od 1. 1. 2007 a na rozdíl od předcházející právní úpravy má převážně dispozitivní charakter.

2.1.3 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy jsou významným pramenem pracovního práva. Mají normativní charakter, takže se stávají pramenem práva. V kolektivních smlouvách se obvykle ujednává délka pracovní doby, délka dovolené, mzdové podmínky zaměstnanců, vyšší než minimální zákonné odstupné apod. Jsou-li některá ustanovení v rozporu s nadřazenými právními předpisy, jsou neplatná.

2.1.4 Vnitropodnikové právní normy

Mezi vnitropodnikové právní normy patří směrnice a pokyny. Tyto předpisy vycházejí ze zákonů a podzákonných právních předpisů, nikdy však nesmějí být s nimi v rozporu, jinak jsou neplatné. Každý zaměstnavatel je zpracovává sám a zaměstnanci s nimi musí být seznámeni a musí jim být k dispozici i po době uplynutí jejich platnosti. Jedná se například o pracovní řád, mzdový nebo platový předpis, směrnici o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci apod. Je-li součástí vnitřních předpisů i stanovení práv zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen je dodržovat a při kontrole na ně budou brát zřetel inspektoři inspektorátu práce. Pracovní řád naopak upravuje povinnosti zaměstnanců, ne jejich práva. Jedná se o povinnosti již zmiňované v zákoně nebo prováděcím předpisu, které blíže

upravuje. Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, ho vydává po jejím schválení.⁶

⁶SOUŠKOVÁ, M.; SPIRIT, M. *Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007.*

3 Vliv zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců na území ČR na podnikání v ČR

Obě právní normy budou analyzovány, protože stanovují zaměstnavatelům řadu povinností a upravují některé velmi podstatné oblasti pracovního práva. Jedná se například o hlášení volných pracovních pozic úřadům práce, zaměstnávání cizinců či zákaz diskriminace.

3.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen zákon o zaměstnanosti) upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti s cílem dosáhnout plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti. Za tímto účelem zákon upravuje činnost Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce. Upravuje také rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a ustavuje právo na zaměstnání. Dále je v zákoně upraveno zprostředkovávání zaměstnání úřady práce a agenturami práce, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a aktivní politika zaměstnanosti

3.1.1 Právo na zaměstnání

V ustanovení § 10 zákona o zaměstnanosti je určeno právo na zaměstnání. Je formulováno tak, aby poskytlo garanci státu při hledání zaměstnání. „*Jde o právo občana, který chce a může pracovat, obrátit se na příslušný orgán státu – úřad práce – se žádostí o zajištění vhodného zaměstnání nebo se žádostí o zajištění rekvalifikace.*“⁷ Uchazeč o práci je však na druhou stranu povinen poskytnout nezbytnou součinnost k naplnění tohoto práva, jinak v tuto dobu nemůže právo na zaměstnání realizovat.⁸

V § 12 zákona o zaměstnanosti je zakotven zákaz činit pracovní nabídky diskriminujícího charakteru, či odporující pracovním předpisům a dobrým mravům. V praxi je zjevně důležité i ustanovení, že při výběru zaměstnanců zaměstnavatel nesmí zjišťovat informace

⁷ JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, s. 73.

⁸ Tamtéž, s. 73.

o národnosti, rase či etnickém původu, politických postojích, členství v odborech, vyznání a sexuální orientaci. Zaměstnavatel dále nesmí požadovat informace odporující dobrým mravům a osobní údaje, které nepotřebuje k plnění povinností stanovených zvláštním právním předpisem.

Zaměstnavatel by mohl být za určitých podmínek například potrestán za zjišťování kontaktu na blízkou osobu pro případ úrazu, pokud by takovou informaci požadoval před uzavřením pracovní smlouvy. Je proto nutné vždy zvážit, které informace zaměstnavatel skutečně potřebuje a v jaké fázi výběru zaměstnance.

3.1.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

V ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti je zakotven zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Za diskriminaci se považuje taková situace, kdy je s jedincem jednáno odlišně od ostatních na základě jeho příslušnosti k sociální skupině či kategorii osob. Za diskriminaci se také považuje obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. Obětím je dáno právo se soudně domáhat nápravy a případně i finanční náhrady majetkové újmy. Tato oblast je také upravena zákonem č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění (dále jen antidiskriminační zákon), který oblast diskriminace řeší nejenom v pracovněprávní oblasti.

V praxi se lze setkat s nepochopením rovného přístupu a jeho zaměňováním s principem rovnostářství. Jako diskriminaci nelze chápat rozdílné zacházení s jedinci na základě znaků, jako jsou např. kvalifikace, délka praxe, pracovní zařazení a výsledky práce. Zákon o zaměstnanosti dokonce umožňuje rozlišovat mezi jednotlivými osobami podle diskriminačních znaků, ale jen v případě, kdy takové zacházení vyplývá ze zákona nebo z věcného důvodu, majícího oporu v povaze vykonávané práce. Například požadavek na zaměstnání ženy, jejíž pracovní náplní bude předvádění dámského oblečení nelze chápat jako diskriminaci spočívající v nerovném přístupu k zaměstnání. Pokud se však v kolektivní smlouvě sjedná vyšší než minimální odstupné dle zákoníku práce (například při výpovědi zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti) pro matky samoživitelky, jedná se

o diskriminaci dle pohlaví a rodinného stavu. V případě sjednaného vyššího odstupného na základě počtu odpracovaných let ve společnosti se naopak o diskriminaci nejedná.⁹

Dle ustanovení § 133a občanského soudního řádu se považuje diskriminační jednání za prokázané, pokud se při soudním řízení neprokáže opak. Důkazní břemeno je tedy na zaměstnavateli a je proto vhodné, když „*zaměstnavatel ve vztahu k zaměstnancům veřejně a jednoznačně deklaruje, že je zaměstnavatelem rovných příležitostí, který zamezuje diskriminaci.*“¹⁰

3.2 Vliv některých ustanovení zákona o zaměstnanosti na podnikání v ČR

3.2.1 Oznamování volných pracovních pozic úřadu práce

Zaměstnavatel má povinnost do deseti pracovních dní ohlásit místně příslušnému úřadu práce uvolnění či vznik volné pracovní pozice (dle ustanovení § 35 zákona o zaměstnanosti). K nahlášení má zaměstnavatel celou řadu prostředků, nejprve je však nutné se za tímto účelem na úřadu práce zaregistrovat, k čemuž je nutná osobní návštěva zmocněného zaměstnance. V dalším kroku pak již zaměstnavatel ohlásí na úřadu práce volnou pracovní pozici a její charakteristiku podle ustanovení § 37 zákona o zaměstnanosti.

Administrativní náročnost tohoto úkonu, s výjimkou osobní návštěvy, je vcelku malá, odhadem se jedná o pár hodin pracovního času personalisty či pomocné administrativní síly ročně. Volnou pozici je na většině úřadů práce možné hlásit e-mailem na speciálním formuláři, kde se uvádí kromě charakteristiky pracovní pozice i některé obtížněji dohledatelné informace, jako je například klasifikace pracovních pozic CZ ISCO (*International Standard Classification of Occupations*).

⁹ VYSOKAJOVÁ, M. *Aplikace ustanovení nového antidiskriminačního zákona ve vnitřních předpisech a v kolektivních smlouvách*, s. 2.

¹⁰ JAKUBKA, J. *Rovné zacházení a diskriminace v práci*, s. 1.

3.2.2 Povinný podíl osob se zdravotním postižením mezi zaměstnanci firmy

Dle ustanovení § § 81-83 zákona o zaměstnanosti je každý zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců povinen dosáhnout tzv. povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením. Ten by měl činit alespoň 4 % z celkového stavu zaměstnanců.

Dosažení této povinnosti je možné několika způsoby a to: zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, odebíráním výrobků a služeb od společností s vyšším než 50 % podílem zaměstnanců se zdravotním postižením – tzv. náhradní plnění a odvodem do státního rozpočtu.

Kombinací všech tří výše uvedených způsobů. Pokud zaměstnavatel využíval jednotlivé způsoby plnění povinného podílu, postupuje tak, že od svého povinného podílu odečte průměrný roční přepočtený počet skutečně zaměstnaných osob se zdravotním postižením a počet osob odpovídající hodnotě zboží odebraného od organizací uvedených výše. Výsledné číslo se pak vynásobí 2,5 násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Takto vypočtený odvod je zaměstnavatel povinen odvést do státního rozpočtu prostřednictvím místně příslušného úřadu práce nejpozději do 15. února následujícího roku.

Institut povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením má na zaměstnavatele negativní vliv. Ačkoli se jedná o společensky prospěšný systém podpory zaměstnávání takových osob, pro zaměstnavatele, kterým se nedaří naplnit povinný podíl, se jedná o navýšení nákladů práce a tím snížení konkurenceschopnosti. Obzvláště v současné době dobíhající hospodářské recese je jakákoli zátěž podnikatelů velmi nežádoucí. Mnoho zaměstnavatelů je ochotno zaměstnávat zdravotně postižené, ale nemají vhodná pracovní místa, anebo nemohou najít zaměstnance s požadovanou kvalifikací. Dochází tak k situaci, kdy mají zaměstnavatelé uloženo zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, i když není jasné, jestli je možno takového cíle dosáhnout.

Při hodnocení vlivu institutu „povinného podílu“ na podnikatele je nutné zohlednit i administrativní náročnost tohoto systému. Vyhledávání dodavatelů s potřebným podílem zaměstnanců se zdravotním postižením, evidence průměrného přepočteného stavu

zaměstnanců a další administrativní činnosti s touto problematikou jsou další administrativní přítěží kladenou na zaměstnavatele státem, i když se nejedná o zásadní zvýšení.

3.2.3 Povinnost hlásit nástup či ukončení pracovního poměru občana EU na úřad práce

Dle § 87 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen informovat místně příslušný úřad práce o vzniku či ukončení pracovního poměru cizince, který nepotřebuje pracovní povolení (viz ustanovení § 35 zákona o zaměstnanosti). Ohlášení vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen podat nejpozději v den, kdy zaměstnanec nastoupí do práce. Ohlášení ukončení pracovního poměru takového zaměstnance zaměstnavatel musí učinit do deseti kalendářních dnů.

K hlášení slouží buď formulář dostupný na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí nebo je možné tyto informace zaslat e-mailem. Druhá možnost je ovšem podmíněna předchozí domluvou s místně příslušným úřadem práce. V některých případech lze použít i datové schránky.

Vliv tohoto ustanovení zákona na administrativní zátěž není sám o sobě velký. Odhadem se ročně jedná jen o pár hodin práce pomocné administrativní síly. Zarážející ovšem je, že v době pokročilých informačních technologií je zaměstnavatel nucen tytéž nebo velmi podobné informace poskytovat státním institucím hned třikrát. Jednou České správě sociálního zabezpečení, podruhé zdravotní pojišťovně a nakonec úřadu práce. Úřad práce tyto informace navíc shromažďuje jen z důvodu tvorby statistických přehledů, protože cizinci – občané EU jsou tímto zákonem prakticky postaveni na roveň občanům ČR. Je tedy zarážející, že stát nutí zaměstnavatele zbytečně hlásit takřka stejné informace na tři různé instituce jen proto, že si je nejsou schopny efektivně předávat mezi sebou. Z pohledu jednotlivého zaměstnavatele se jedná jen o malou administrativní zátěž, představíme-li si však náklady z pohledu celé ekonomiky (jak u zaměstnavatelů, tak i na úřadě práce), jedná se o značné plýtvání zdroji.

3.3 Zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců na území České republiky z pohledu zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii

Mnoho zaměstnavatelů v několika posledních letech pocítilo nedostatek kvalifikované pracovní síly na trhu a rozhodlo se ho řešit nábořem zaměstnanců ze zahraničí. Tato problematika se dělí na dvě části, které jsou upraveny odlišnými zákony, ač jsou velmi úzce provázány. Jedná se o povolení k pobytu na území ČR a o povolení k zaměstnání. V některých případech je možné využít tzv. zelené a modré karty, které kombinují obě části problematiky zaměstnávání cizinců.

3.3.1 Povolení k pobytu na území ČR

Tato oblast je řešena zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o pobytu cizinců). Stanovuje všechny potřebné náležitosti k povolení pobytu cizince. V našem případě se budeme zajímat o povolení k pobytu za účelem zaměstnání.

3.3.2 Povolení k zaměstnání

Tato oblast je upravena zákonem o zaměstnanosti, který určuje, kdo o povolení k zaměstnání musí žádat a všechny náležitosti k tomu nutné.

3.3.3 Postup při získávání povolení k zaměstnání

Prvním krokem k zaměstnání cizince je oznámení o volné pracovní pozici místně příslušnému úřadu práce. Jak již bylo řečeno v předcházejícím textu, jedná se o všeobecnou povinnost nevztahující se jen na případ zaměstnávání cizinců (v dalším textu bude termín cizinec představovat občana zemí mimo EU a Evropského hospodářského prostoru). Pokud se úřadu práce či zaměstnavateli nepodaří do 30 dní od uveřejnění pracovní nabídky toto místo obsadit občanem ČR či občanem EU, je možné požádat o povolení k zaměstnání pro cizince.

Žádost o povolení k zaměstnání se podává na místně příslušném úřadu práce podle sídla zaměstnavatele. K žádosti se mimo jiné přikládá doklad o profesní způsobilosti (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom o ukončení vysokoškolského studia apod.) a lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince.

Přílohy k žádosti o povolení k zaměstnání se podávají v původním jazyce s úředním překladem do češtiny. Žádost podléhá správnímu poplatku 500 Kč, který se uhrazuje vylepením kolkové známky.

Dle ustanovení § 71 odst. 3 správního řádu má úřad práce 30 dní na posouzení situace na trhu práce, a pokud shledá, že jde o volnou pozici, kterou s přihlédnutím k nedostatku nabídky na trhu práce a k požadované kvalifikaci nelze obsadit jiným způsobem, vydá povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání se vydává na dobu trvání zaměstnání, nejdéle na dobu dvou let. Po této době je možné povolení k zaměstnání prodloužit.

Povolení k zaměstnání se vydává na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele a je nepřenositelné.^{11 12}

3.3.4 Postup při získávání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání

Druhou částí procesu zaměstnání cizince v ČR je získání víza nad 90 dnů za účelem zaměstnání. Většina zaměstnavatelů využívá možnosti zažádat o Schengenské vízum za účelem zaměstnání a zároveň podat žádost o vízum nad 90 dnů za účelem zaměstnání. K tomuto kroku je vedle snahy moci zaměstnat cizince již do jednoho měsíce od požádání o povolení k zaměstnání. Schengenské vízum za účelem zaměstnání se vydává obvykle ve lhůtě 30 dnů a jeho platnost je maximálně 90 dní, vízum nad 90 dnů za účelem zaměstnání se vydává ve lhůtě 90, výjimečně 120 dnů.

O vízum do 90 dnů za účelem zaměstnání žádá cizinec osobně na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. Cizinec podává žádost na předepsaném tiskopise spolu s pracovním povolením

¹¹ STÁDNÍK, J. *Povolení k zaměstnání*, s. 1.

¹² *Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků*, s. 1.

nebo číslem jednacím žádosti o povolení k zaměstnání a dokladem o zajištění ubytování po dobu pobytu na území ČR. O udělení víza rozhoduje konzulární odbor zastupitelského úřadu obvykle ve lhůtě 30 dní.

O vízum nad 90 dnů za účelem zaměstnání cizinec taktéž žádá na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí osobně. Žádost oproti „krátkodobému vízu“ doprovází výpis z rejstříku trestů ČR, případně žádost o tento dokument se souhlasem zaslání tohoto dokumentu příslušnému oddělení cizinecké policie na území ČR.

Využitím žádosti o Schengenského vízum za účelem zaměstnání je možné zaměstnat cizince do 30 dnů od podání žádosti o povolení k zaměstnání.^{13 14}

3.3.5 Zelená karta

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR ve zvláštních případech, neboli „zelená karta“ (dále jen zelená karta) je speciálním typem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR. Její držitel je oprávněn pobývat na území ČR a zároveň pracovat na pozici, pro kterou byla zelená karta vydána. Zelená karta je tedy kombinací pracovního povolení a povolení k pobytu.

Zelené karty dělíme do tří kategorií:

typ A: pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál

typ B: pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen

typ C: pro ostatní pracovníky

Platnost zelené karty je dva až tři roky a je možné je prodlužovat s výjimkou typu C. O zelenou kartu mohou žádat cizinci s občanstvím v jedné ze zemí určených vyhláškou Ministerstva vnitra ČR č. 461/20089 Sb., v platném znění.

¹³ *Informace o vízu nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání*, s. 1.

¹⁴ *Vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání*, s. 1.

V současné době se jedná o tyto státy:

- Australské společenství,
- Černá hora,
- Chorvatská republika,
- Japonsko,
- Kanada,
- Korejská republika,
- Nový Zéland,
- Republika Bosna a Hercegovina,
- Republika Makedonie,
- Spojené státy americké,
- Srbsko,
- Ukrajina.

Omezení okruhu občanství žadatelů o zelenou kartu je jeden z důvodů, proč existuje původní podoba povolení k zaměstnání v kombinaci s povolením k pobytu.

3.3.6 Postup při zaměstnávání cizince na zelenou kartu

První fáze tohoto procesu je shodná s původním systémem pracovních povolení. Zaměstnavatel ohlásí volnou pracovní pozici na úřadě práce a ten ji v případě, že se mu do 30 dnů nepodaří pozici obsadit občanem ČR či EU umístí na pracovní portál Ministerstva práce a sociálních věcí do registru míst vhodných pro zelené karty. V případě, že byla pozice, na kterou zaměstnavatel hledá zaměstnance, označena ministerstvem obchodu a průmyslu jako vhodná pro klíčový personál, není nutné čekat na uplynutí 30 dnů. Klíčový personál se dělí na tři kategorie:

- vyšší management,
- pracovníci s vysokou odbornou kvalifikací pro určité práce, úkoly a pracovníci disponující znalostmi nezbytnými pro chod podniku,
- profese, jejichž nedostatečná přítomnost ohrožuje chod podniku nebo může způsobit ekonomické ztráty.

Pozice vhodné pro klíčový personál zadává do registru míst vhodných pro zelené karty Ministerstvo obchodu a průmyslu.¹⁵

Kandidát ze zahraničí si v tomto registru najde pracovní pozici, o kterou má zájem. Na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí se doporučuje v této fázi kontaktovat zaměstnavatele a projít klasickým výběrovým řízením. Jedná se však jen o doporučení a zákon nic takového nevyžaduje. Po prostudování nabízené pozice podá uchazeč žádost o zelenou kartu na konkrétní pracovní místo. Žádost se podává stejně jako u povolení k pobytu na příslušném zastupitelském úřadu ČR. Žádost a její přílohy jsou velmi podobné žádosti o vízum nad 90 dní za účelem zaměstnání. U žádosti o zelenou kartu se navíc vyžaduje doklad o splnění kvalifikace a vzdělání požadovaného pro inzerovanou pozici. Za vyřízení žádosti zaplatí cizinec poplatek ve výši 1 000 Kč. Žádost je vyřízena obvykle do 90 dní od jejího doručení na zastupitelský úřad.

V případě kladného vyřízení žádosti se žadatel dostaví na zastupitelský úřad k převzetí povolení k pobytu nad 90 dní, které umožňuje vycestování do ČR a předloží doklad o cestovním zdravotním pojištění.

Po příjezdu do ČR se musí uchazeč o zaměstnání dostavit do tří pracovních dnů na pracoviště odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra k vyzvednutí zelené karty a k přihlášení se k pobytu.

Dále je cizinec povinen na odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra nejpozději do 10 dnů předložit doklad o zajištěném ubytování.

¹⁵ *Zelené karty - klíčový personál*, s. 1

Po převzetí zelené karty se zaměstnanec neprodleně dostaví ke svému zaměstnavateli k podpisu smlouvy.¹⁶

Cizincům se doporučuje před podáním žádosti kontaktovat zaměstnavatele s životopisem a následně sdělit zaměstnavateli číslo žádosti o zelenou kartu. Pokud zaměstnavateli tento cizinec nevyhovuje, může kontaktovat Ministerstvo vnitra, musí ovšem znát číslo žádosti. V takovém případě pak ministerstvo žádosti cizince nevyhoví.

Pokud je žádost kladně vyřízena Ministerstvem vnitra, informuje zaměstnavatele o schválení žádosti cizince o zelenou kartu a následně o jejím vyzvednutí cizincem. Zaměstnavatel má povinnost nahlásit místně příslušnému úřadu práce obsazení volného místa (uvádí se referenční číslo zelené karty). V případě, že nedojde k nástupu cizince do zaměstnání, musí tuto skutečnost zaměstnavatel ohlásit na úřad práce do 45 dní od vydání zelené karty.

3.3.7 Modrá karta

Modrá karta, stejně jako zelená karta, v sobě slučuje funkci povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Na rozdíl od zelené karty je modrá karta určená jen pro cizince zaměstnané na pozicích, u nichž se vyžaduje vysoká kvalifikace (viz dále v textu). Dalším rozdílem je, že institut modré karty je upraven evropským právem (Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci) zatímco zelená karta je zakotvena jen v české legislativě.

3.3.8 Postup při zaměstnávání cizince na modrou kartu

Postup zaměstnavatele je v případě modré karty takřka totožný s postupem v případě zelené karty. Začíná hlášením volného pracovního místa na úřad práce a označením pozice jako vhodné pro držitele modré karty. Na rozdíl od zelené karty je potřeba splnit požadavek vysoké kvalifikace. Konkrétně se jedná o požadavek vysokoškolského vzdělání či vyššího odborného vzdělání (pokud studium trvalo alespoň tři roky), garance zákonem

¹⁶ *Zelené karty pro cizince v České republice*, s. 1.

stanovené týdenní pracovní doby a zaručení hrubé měsíční či roční mzdy ve výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.

Cizinec žádá o modrou kartu na příslušném zastupitelském úřadě v zahraničí (za určitých podmínek i v ČR). Oproti zelené kartě je nutné k žádosti doložit pracovní smlouvu s odpovídající pozicí, stanovenou týdenní pracovní dobou a mzdou ve výši alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí a dále pak doklad potvrzující dosažení vysoké kvalifikace požadované pro dané pracovní místo. Další postup odpovídá postupu popsánému u zelené karty.¹⁷

Platnost modré karty přesahuje o 3 měsíce sjednanou dobu trvání pracovního poměru, nejdéle je však dva roky.

3.4 Vliv úpravy zaměstnávání cizinců na podnikatele

Zavedení institutu zelených a modrých karet bezesporu posunulo oblast zaměstnávání cizinců v ČR kupředu. Zaměstnavatelé jistě ocenili zrušení žádosti zaměstnavatele o povolení získávat na volná místa zaměstnance ze zahraničí včetně nutnosti zaplatit poplatek 2 000 Kč. Nicméně celý systém je dle mého názoru i přes veškerou snahu státního aparátu pro podnikatele nepružný a není schopen dostatečně rychle podporovat podniky při získávání potřebné pracovní síly. V globalizované světové ekonomice je třeba získávat kvalitní zaměstnance, jelikož jejich schopnosti a invence jsou hlavní konkurenční výhodou každého podniku. Je nutné chápat české podniky hledající zaměstnance v zahraničí jako aktéry na mezinárodním trhu práce. V naší blízkosti jsou podstatně atraktivnější pracovní trhy (Německo, Rakousko), které za práci nabízejí podstatně vyšší výdělky. Pokud chce ČR získat kvalitní pracovní sílu, ať se jedná o dělníky či vysokoškolsky vzdělané pracovníky, musí být její systém zaměstnávání cizinců dostatečně pružný a administrativně nenáročný. Požadavek na rychlejší proces získávání potřebných povolení sdílejí i zaměstnavatelé, kteří si často nemohou dovolit čekat na zaměstnance dva měsíce, než se podaří vyřídit všechny náležitosti. Se započtením všech administrativních úkonů včetně

¹⁷ PASEKOVÁ, V. Zelená a modrá karta, s. 1.

výběru vhodných kandidátů je nábor cizinců otázkou minimálně 3 měsíců, což je pro české podniky neúměrně dlouho. Zelená karta navíc neposkytuje zaměstnavateli možnost ovlivnit, kdo o zelenou kartu na jeho pozici požádá. Pokud žadatel zaměstnavatele dobrovolně neinformuje před či po podání žádosti, je možné, že se zaměstnavatel poprvé setká s držitelem zelené karty až po jejím vyzvednutí v ČR. Zaměstnavatel sice nemá povinnost tohoto cizince zaměstnat, ale až do podání informace úřadu práce nemůže o volnou pozici nikdo další požádat a zaměstnavatel musí čekat na vyřízení další zelené karty pro jiného kandidáta. Tato slabina zelených karet z nich dělá prakticky nepoužitelný instrument získávání zaměstnanců ze zahraničí.¹⁸

Mohlo by se zdát, že zaměstnavatelé hledající levnou pracovní sílu tento model využijí. Tito zaměstnavatelé však většinou využívají služeb pracovních agentur, jež ovšem zelené karty k náboru svých zaměstnanců využívat nemohou.

Slabiny zelených karet v oblasti výběru zaměstnanců se netýkají modrých karet, které jsou na druhou stranu díky omezení minimální výše mzdy použitelné jen pro velmi omezený počet pracovních pozic. Obzvláště mimo hlavní město je podmínka 1,5 násobku průměrné hrubé mzdy splnitelná pro velmi malý počet pozic. V současné chvíli je ještě příliš brzy hodnotit funkci modrých karet v praxi, ale již nyní je možné říci, že nebudou intenzivně využívány stejně jako zelené karty.

O malém zájmu podniků o zelené karty svědčí například statistika Zaměstnávání cizích státních příslušníků dle krajů za únor 2011.¹⁹ V tomto měsíci Ministerstvo práce a sociálních věcí evidovalo 44 961 povolení k zaměstnání a jen 128 zelených karet.

Další obtíží při zaměstnávání cizinců je nutnost žádat o povolení k pobytu v domovské zemi. V situaci, kdy je nutné jednat rychle, by bylo mnohem efektivnější zaměstnance pozvat do ČR na krátkodobé povolení pobytu na pohovor a v případě úspěchu v Čechách rovnou požádat o povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Tím by se celý proces značně urychlil.

¹⁸ *Jsou zelené karty propadák?*, s. 1.

¹⁹ *Zaměstnávání cizích státních příslušníků*, s. 1.

Příprava dokumentů k žádosti o povolení k zaměstnání a povolení k pobytu je také administrativně velice složitá věc. Každý dokument musí být úředně přeložen do českého jazyka, což je velmi nákladné a časově náročné.

Dalším relativně obtížně splnitelným požadavkem je nutnost předložit potvrzení o zabezpečeném ubytování na celou dobu pobytu cizince v ČR. Sehnat si ubytování v ČR ze zahraničí je takřka nemožné a pro zaměstnavatele se jedná o neúměrnou administrativní zátěž.

4 Vliv zákoníku práce na podnikání v ČR – sjednávání a ukončování pracovněprávních vztahů

V této kapitole bude zkoumán vliv pracovněprávní legislativy upravující vznik a ukončení pracovního poměru, respektive pracovněprávních vztahů na podnikání.

Pracovněprávní vztahy, tj. pracovní poměr i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dle ustanovení § 4 odst. 4 zákoníku práce specifikované jako závislá práce zaměstnance. Ta je charakteristická osobním výkonem práce v podřízeném vztahu zaměstnance vůči zaměstnavateli. Práce je konána dle instrukcí zaměstnavatele v pracovní době, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Dále je tak činěno na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

V současné době je celý systém pracovního práva stavěn na předpokladu, že zaměstnanec je ve slabším postavení, zapříčiněném jednak převahou zaměstnavatele ve znalosti práv a možnostech jejich vymáhání a pak hlavně v předešlé definici zmíněné podřízenosti zaměstnance. Zákoník práce proto chrání zaměstnance před nečestnými praktikami zaměstnavatelů při uzavírání a hlavně při ukončování pracovních poměrů relativně detailním popisem povinností a náležitostí pro tyto právní úkony.

4.1 Sjednávání pracovně-právních vztahů

Sjednání pracovněprávního vztahu je v porovnání s ostatními úkony v oblasti pracovního práva jeden z nejjednodušších. K zaručení ochrany zaměstnanců mají dotyčná zákonná ustanovení většinou kogentní charakter. I přes relativní nenáročnost této problematiky se lze v praxi setkat s nesčetnými problémy a někdy dokonce se snahami o omezování práv zaměstnanců.

4.1.1 Uzavírání pracovního poměru

V podnikatelské sféře se pracovní poměr uzavírá pracovní smlouvou. K platnému uzavření pracovního poměru je nutné, aby pracovní smlouva obsahovala podstatné náležitosti, jimiž

jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. V praktickém životě se při písemném uzavření pracovního poměru absence těchto nezbytných náležitostí příliš nevyskytuje.

Pracovní poměr je možné uzavřít, pouze pokud jsou obě strany způsobilé k právním úkonům. U mladších zaměstnanců je nutné splnění podmínky ukončení povinné školní docházky.

Jako častější problém se jeví situace, kdy zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci po nástupu do zaměstnání pracovní smlouvu nebo jí poskytne až po uplynutí několika dní či dokonce týdnů. Zaměstnavatelé jsou k tomuto jednání patrně vedeni snahou o „vyzkoušení“ si zaměstnance bez nutnosti „složitě“ administrativy.²⁰

V této souvislosti je nutné poznamenat, že absence písemné formy pracovní smlouvy neznamená její neplatnost. Pokud je postup zaměstnavatelů skutečně veden snahou si nezávazně zaměstnance vyzkoušet, uplatněním této praxe zaměstnavatelé činí pravý opak. Započetím výkonu práce při shodě obou stran na místě výkonu práce a druhu práce bez písemné pracovní smlouvy – tj. ústně či konkludentně – vzniká pracovní poměr.²¹ Zaměstnavatel je povinen pracovní smlouvu v písemné podobě vystavit, a pokud tak neučiní, vystavuje se sankci ze strany inspektorátu práce až do výše 300 000 Kč.²² Zaměstnavatel v takové situaci ani nemůže pracovní poměr zrušit ve zkušební době. Brání mu v tom fakt, že bez písemné pracovní smlouvy nemůže být zkušební doba sjednána, a to i v případě, že by se na ní účastníci ústně dohodli před vznikem pracovního poměru.²³

Z pohledu praxe se také jeví problematickou úprava nejpozdějšího možného okamžiku sjednání zkušební doby. Dle § 35 zákoníku práce je možné sjednat zkušební dobu nejpozději v den nástupu do práce. Zároveň je ale ustanoveno, že není možné sjednat zkušební dobu, pokud již pracovní poměr vznikl.²⁴ Zákoník práce v § 36 uvádí, že pracovní poměr vzniká dnem, jenž byl sjednán jako den nástupu do práce. Dochází tak

²⁰ JOUZA, L. *Novela zákoníku práce*, s. 1.

²¹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 1.

²² SOCHOROVÁ, P.; PLEŠKOVÁ, V. *Pracovní smlouva – nejčastější omyly, judikatura*, s. 1 - 4.

²³ BUKOVJAN, P. *Zkušební doba*, s. 1.

²⁴ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 144.

k rozporu, který se v praxi řeší tak, že jsou pracovní smlouvy podepisovány alespoň den před sjednaným nástupem do práce. To z pohledu praxe přináší jisté komplikace, protože se objevují příklady, kdy kandidát přehodnotí své rozhodnutí nastoupit u zaměstnavatele do pracovního poměru a tuto skutečnost oznámí až po podepsání dopředu podepsané pracovní smlouvy. V tomto případě je sice dle ustanovení § 36 zákoníku práce možné od pracovní smlouvy odstoupit, ale znamená to další administrativní zátěž pro zaměstnavatele, například zbytečné zakládání osobního spisu zaměstnance, vyhotovení a zaslání písemného oznámení o odstoupení od pracovní smlouvy, případně odhlášení ze zdravotního a sociálního pojištění. Snahou zaměstnavatelů tedy zůstává, aby k podpisu smlouvy došlo až při nástupu do práce. Zatímco Bělina²⁵ přisuzuje sjednání zkušební doby v den nástupu do práce jisté nebezpečí její neplatnosti, tak Jakubka²⁶, dovozuje neplatnost zkušební doby až v případě sjednání v den následujícím po dni nástupu do práce, stejně tak Bukovjan.²⁷

S přihlédnutím k faktu, že právo výkladu zákona má v ČR pouze soud, nemohou si být zaměstnavatelé správnou praxí jisti a podpisem pracovní smlouvy v den nástupu se vystavují jistému riziku.

Pracovní poměr je možné uzavřít jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou. Pokud není doba trvání pracovního poměru v pracovní smlouvě stanovena, má se za to, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Maximální doba, na kterou je možné pracovní poměr na dobu určitou uzavřít, je dva roky. Pokud je sjednaná doba trvání kratší, je možné ji prodlužovat až do limitu dvou let (v součtu). Ujednání o maximální délce trvání pracovního poměru na dobu určitou se nevztahuje na případ, kdy dochází k nahrazení dočasně nepřítomného zaměstnance z důvodu překážek v práci. Typickým příkladem je zástup za zaměstnankyni na mateřské a rodičovské dovolené. S tím se váže pro praxi problém s jasným vymezením trvání pracovního poměru. Je nutné identifikovat zaměstnance, po jehož návratu dočasný pracovní poměr skončí, a důvod překážky v práci, po jehož odpadnutí se tento zaměstnanec vrátí do práce. V případě zaměstnankyně, pečující o dítě, je nutné zohlednit mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, čerpání

²⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 144.

²⁶ JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*, s. 86 – 87.

²⁷ BUKOVJAN, P. *Zkušební doba*, s. 1.

dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou a případně navazující neplacené volno k péči o dítě.

Uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se v praxi často používá u „zástupů“ za matky na mateřské a rodičovské dovolené a u dělnických pozic, což zaměstnavateli umožňuje regulovat pracovní kapacitu bez nutnosti propouštění zaměstnanců.

4.1.2 Uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dle ustanovení § 74 zákoníku práce má zaměstnavatel především plnit své úkoly pomocí zaměstnanců v pracovním poměru. Dohody se proto používají převážně v případě krátkodobých prací či prací, kde dostačuje polovina stanovené týdenní pracovní doby. U dohody o provedení práce se například jedná o letní brigády, občasnou výpomoc studentů, důchodců či matek na rodičovské dovolené nebo jednorázovou výpomoc (např. stěhování).

Stejně jako v případě pracovní smlouvy je písemná podoba vyžadována i u dohody o pracovní činnosti a u dohody o provedení práce. V tomto případě ale pod sankcí neplatnosti. Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat určení sjednané práce, sjednaného rozsahu práce a doby, na kterou se dohoda uzavírá. Z pohledu praxe je také vhodné dohodnout odměnu za vykonanou práci a místo výkonu práce. Dále je možno dohodnout nárok na dovolenou (možno určit i ve vnitřním předpise). Dohodu o pracovní činnosti je možné sjednat na dobu určitou i neurčitou.

Pokud by zaměstnanec začal vykonávat činnost bez podepsání dohody o pracovní činnosti, posuzovala by se tato činnost jako ústně uzavřená pracovní smlouva na kratší dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba.²⁸

U dohody o provedení práce je v zákoníku práce od 1. 1. 2011 stanovena povinnost písemné formy pod sankcí neplatnosti. Žádné další náležitosti v zákoně stanovené nejsou. V praxi je však vhodné sjednat v této dohodě druh práce či úkol včetně rozsahu práce, odměnu za vykonanou práci, termín odevzdání práce a osobu, která výsledky práce

²⁸ BUKOVJAN, P. *Zkušební doba*, s. 1.

převezme. V případě, že je dohodnuto vysílání zaměstnance na služební cesty, je taktéž vhodné sjednat nárok na cestovní náhrady.

U dohody o provedení práce je pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodné, že se neplatí zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnavatel také nemusí v případě obou druhů dohod přidělovat práci a může tak lépe upravovat kapacitu pracovní síly. Podstatnou výhodou dohod oproti pracovnímu poměru je snadné ukončení jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. U dohody o pracovní činnosti je výpovědní doba 15 dní od data doručení výpovědi druhé straně a zaměstnavatel nemusí uvádět důvod výpovědi. U dohody o provedení práce není způsob ukončení zákonem stanoven.

Z výše uvedeného vyplývá, že uzavírání pracovněprávních vztahů neklade na zaměstnavatele žádné nadbytečné požadavky a odpovídá svou administrativní náročností významu tohoto právního aktu. Administrativní náročnost je u standardních pracovněprávních vztahů poměrně nízká. Na trhu jsou dokonce k dispozici formuláře pracovních smluv a dohod konaných mimo pracovní poměr, které stačí jen vyplnit. Jakékoli snahy zaměstnavatelů o zjednodušení této administrativy nevystavováním pracovních smluv pak nelze než odmítnout.

4.2 Ukončování pracovně-právních vztahů

Ukončování pracovněprávních vztahů je podstatně složitější než jejich vznik. Je to dáno kogentní úpravou této oblasti a charakterem situace, ve které k rozvázání pracovněprávního vztahu dochází. V praxi je nutné této problematice věnovat enormní pozornost, protože případné pochybení na straně zaměstnavatele může pro něj mít značné finanční důsledky.

4.2.1 Skončení pracovních poměrů

Skončení pracovního poměru je možné jen v případech, které jsou taxativně uvedeny v zákoníku práce. Důvodem skončení pracovního poměru může být buď pracovněprávní úkon či událost. Do první kategorie důvodů řadíme dohodu, výpověď, okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době. Událostí končí pracovní poměr v případě uplynutí doby, na

kteřou byl sjednán, úmrtím zaměstnance nebo zaměstnavatele – fyzické osoby a u cizinců odebráním povolení k pobytu, vyhoštěním nebo skončením platnosti povolení k pobytu.²⁹

4.2.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jedná se o nejjednodušší a z pohledu zaměstnavatele právně nejjistější způsob ukončení pracovního poměru. Je založena na vůli obou stran ukončit pracovní poměr a tuto vůli stvrdit dohodou. Obě strany mohou dohodu navrhnout bez omezení. Pokud druhá strana návrh odmítne či se k němu vůbec nevyjádří, ke skončení pracovního poměru dohodou nedojde. Je-li vůle na obou stranách, je možné pracovní poměr dohodou rozvázat z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu a ke dni, jaký si obě strany dohodnou, a to dokonce i během doby, kdy není přípustná výpověď za strany zaměstnavatele. Jestliže o to zaměstnanec požádá, musí být důvod ukončení pracovního poměru v dohodě uveden. Dohoda o skončení pracovního poměru musí být pod sankcí neplatnosti uzavřena písemně a je vhodné, aby obsahovala datum ukončení a důvod ukončení, obzvláště pokud se jedná o ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů (§ 52 odst. 1 písm. a) - c) zákoníku práce) kvůli zabezpečení práva zaměstnance na odstupné.

4.2.3 Výpověď

Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mohou ukončit pracovní poměr výpovědí. Jedná se tedy o ukončení pracovního poměru bez souhlasu druhé strany, a proto se jedná o konflikt zájmů. Vzhledem k tomu, že výpověď může mít pro zaměstnance dalekosáhlé negativní důsledky, je tato forma ukončení pracovního poměru z pohledu zaměstnavatele velmi riziková kvůli možnému napadení výpovědi u soudu. Zaměstnavatel může tímto způsobem pracovní poměr ukončit jen z důvodů taxativně uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce.

Výpověď musí mít písemnou formu a musí být řádně doručena druhé straně, jinak je neplatná. V případech, kde to zákoník práce ukládá (viz § 50 odst. 2 zákoníku práce), je nutno uvést důvod výpovědi, který musí být pod sankcí neplatnosti specifikován tak, aby

²⁹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 172.

jej nebylo možné zaměnit za jiný. Důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele je například nadbytečnost či dosahování nedostatečných pracovních výsledků, více v dalším textu. Nedostatečná specifikace výpovědního důvodu zaměstnavatelem má za následek neplatnost výpovědi, více v podkapitole 4.3.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru. Již specifikovaný důvod výpovědi není možno později měnit. Pokud je výpověď doručena, je možné ji vzít zpět, ale jen se souhlasem druhé strany. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být proveden písemnou formou.

U ukončení pracovního poměru výpovědi dochází k jeho ukončení po uplynutí výpovědní doby, která činí minimálně dva měsíce. V souladu s převažující dispozitivní povahou nového zákoníku práce je možné si v pracovní smlouvě dohodnout i delší výpovědní dobu s tím omezením, že musí být pro zaměstnance i zaměstnavatele shodná. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Pokud jedna ze stran doručí té druhé výpověď z pracovního poměru například 15. ledna, pracovní poměr skončí 31. března.³⁰

V ustanovení § 53 zákoníku práce jsou uvedené situace, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď. Jedná se zejména o situaci, kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopný a pracovní neschopnost si nepřivodil sám a v době, kdy zaměstnanec čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Důvody vedoucí zaměstnavatele k dání výpovědi jsou, s jistou mírou zjednodušení, trojího druhu. Jednak jde o důvody na straně zaměstnavatele vzniklé organizační změnou. Konkrétně se jedná o nadbytečnost, zrušení zaměstnavatele nebo jeho části či přesídlení zaměstnavatele či jeho části. Další skupinou důvodů pro výpověď je zdravotní stav zaměstnance se zřetelem na ochranu jeho zdraví. Poslední skupinou důvodů jsou důvody na straně zaměstnance týkající se jeho způsobilosti vykonávat sjednanou práci či spočívající v jednání zaměstnance při plnění pracovních povinností.³¹

³⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*.

³¹ Tamtéž, s. 191.

4.2.4 Výpověď zaměstnanci z důvodu porušování povinností

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen povinnosti). U porušení povinností rozpoznáváme tři úrovně intenzity. Jedná se o soustavná méně závažná porušení, dále pak o závažné porušení a nakonec o porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Třetí jmenované porušení opravňuje zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru, o němž bude referováno později. Zhodnocení intenzity porušení povinností je na zaměstnavateli a mělo by být přihlédnuto především k osobě, funkci a dosavadnímu postoji k práci daného zaměstnance. Dále je nutné posoudit dobu a situaci, kdy k porušení povinností došlo včetně míry zavinění zaměstnancem. Velmi důležité je vyhodnocení důsledků takového jednání pro zaměstnavatele a výše případné škody.³²

V případě soustavného méně závažného porušování je nutné vyhodnotit soustavnost porušování povinností. Z praxe soudů vyplývá, že by se zaměstnanec takového porušení, nedosahujícího intenzity zvláště hrubého porušení či závažného porušení, měl dopustit alespoň třikrát s tím, že se nemusí jednat o porušení stejné povinností. Mezi jednotlivými incidenty by měla být přiměřená časová souvislost, kterou je opět oprávněn posoudit zaměstnavatel. Na rozdíl od závažného porušení povinností je nutné na soustavné méně závažné porušení zaměstnance písemně upozornit a upozornit na možnost výpovědi. Mezi podáním výpovědi a písemným upozorněním nesmí uplynout více než šest měsíců. Dalším omezením je, že k platnému podání výpovědi musí dojít do dvou měsíců od zjištění důvodu zaměstnavatelem, nejpozději však do 12 měsíců od vzniku důvodu.

V praxi se se soustavným méně závažným porušením povinností lze setkat ve formě pozdních příchodů do zaměstnání, překračování délky přestávky na oběd, u administrativních zaměstnanců s nedodržováním týdenní pracovní doby, nerespektováním instrukcí nadřízeného apod. O závažné porušení povinností se může například jednat v případě neomluvené absence v zaměstnání, včasné nedoložení překážky v práci apod.

³² BUKOVJAN, P. *Výpověď pro soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance včetně pohledu judikatury*, s. 1 – 4.

4.2.5 Výpověď zaměstnanci z důvodu neplnění předpokladů či požadavků

Pracovní poměr může zaměstnavatel také vypovědět pro neplnění předpokladů pro výkon sjednané práce či požadavků pro řádný výkon této práce. Zatímco předpoklady jsou stanoveny právními předpisy a požadují se pro danou funkci u všech zaměstnavatelů (například vlastnictví řidičského průkazu), požadavky pro řádný výkon práce stanovuje zaměstnavatel nezávisle s tím, že „*musí jít o požadavek, který je nezbytný pro řádný výkon práce, je ve vztahu k tomuto výkonu práce odůvodněný a svojí podstatou významný.*“³³ Jedním z požadavků je bezesporu dosahování uspokojivých pracovních výsledků. Aby jejich nedosahování mohlo být důvodem výpovědi, musí k tomuto docházet bez zavinění zaměstnavatele s tím, že ohodnocení plnění požadavků musí být založeno na objektivním zjištění. V praxi se může jednat o neplnění plánu či normy práce ale i neosvojení si pracovního postupu či důležitých schopností, například vedení lidí či práce s počítačem. V případě soudního sporu o platnost výpovědi musí zaměstnavatel počítat s nutností toto dosahování neuspokojivých pracovních výsledků dokázat. Další podmínkou platnosti výpovědi je písemná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Tato výzva musí pod sankcí neplatnosti obsahovat kromě popisu faktů považovaných zaměstnavatelem za neuspokojivé pracovní výsledky také určení přiměřené lhůty na odstranění nedostatků zaměstnancem. Je také vhodné zaměstnance upozornit, že v případě nezlepšení pracovních výsledků zaměstnance může dojít k ukončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec této lhůty nevyužije a pracovní výsledky nezlepší na požadovanou úroveň, anebo dojde k opětovnému zhoršení, zaměstnavatel může přikročit k podání výpovědi. Mezi písemným upozorněním a podáním výpovědi však nesmí uplynout delší doba než 12 měsíců.³⁴

Typickým příkladem dosahování neuspokojivých pracovních výsledků je neplnění normy práce zaměstnancem. Zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele dosahuje například nižší produktivitu než je norma a než je obvyklé u ostatních zaměstnanců, kteří vykonávají obdobnou práci. Může se jednat o počet ušitých košilí, počet a průměrnou dobu vyřízení

³³ BUKOVJAN, P. *Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance*, s. 1

³⁴ Tamtéž, s. 1-4.

telefonních hovorů telefonním operátorem, počet a správnost zaúčtovaných faktur u účetní apod.

4.2.6 Rozdíl mezi porušením povinností a neplněním požadavků

Častým problémem praxe je určení toho, jestli zaměstnanec porušil povinnosti nebo jen nedosahuje uspokojivých výsledků. Závažnost tohoto problému jen podtrhuje fakt, že chybné hodnocení situace obvykle vede v případě soudního sporu k uznání výpovědi za neplatnou. Dle názoru Nejvyššího soudu³⁵ je porušení povinností takové chování, které je zaviněné. Pokud tedy vytýkané chování nenese znaky alespoň nedbalostního porušení povinností, jedná se (při splnění dalších podmínek uvedených výše) o neuspokojivé pracovní výsledky.

Ani tento názor však není jasným vodítkem při hodnocení chování, protože existenci zavinění je nutno ohodnotit. Pokud například účetní dlouhodobě nepřipravuje správně výkazy z důvodu své neschopnosti si práci dobře zorganizovat a dostává se tak do skluzu, může se jednat jak o zaviněné chování - porušování povinností, tak i o neplnění požadavků resp. dosahování nedostatečných pracovních výsledků. Hranice mezi těmito výpovědními důvody je velmi úzká a pro právníka či personalistu bez detailní znalosti pracovních postupů a osobnosti zaměstnance je velmi obtížné určit, o jaké závadné chování se jedná.³⁶

4.2.7 Okamžité zrušení

Okamžitého zrušení pracovního poměru lze použít jen výjimečně a pouze z důvodu stanovených v zákoníku práce. Pod sankcí neplatnosti je vyžadována písemná forma, vymezení důvodů okamžitého zrušení a doručení ve stanovené době druhé straně. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod

³⁵ *Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006.*

³⁶ BUKOVJAN, P. *Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance*, s. 1-4.

vznikl. Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru nastává doručením druhé straně a nelze ho odvolat.

Důvody okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele se dělí na pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestní čin (více v § 55 zákoníku práce) a na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (dále jen hrubé porušení povinností).

O porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo v přímé souvislosti s ním zvlášť hrubým způsobem může jít např. tehdy, když se zaměstnanec dostaví na pracoviště pod vlivem alkoholu či návykové látky, nebo pokud dojde k fyzickému napadení jiného zaměstnance či dlouhodobé neomluvené nepřítomnosti v práci, zpravidla delší než pět dní.

Okamžitě zrušit pracovní poměr může i zaměstnanec, a to v případě, kdy mu zaměstnavatel do 15 dnů od předání lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumá, neumožní výkon jiné pro něho vhodné práce. Dalším důvodem je, pokud zaměstnavatel nevyplatil mzdu či jakoukoli její část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. V tomto případě se za termín splatnosti nepovažuje určený pravidelný termín výplaty, ale obecný termín splatnosti mzdy dle ustanovení § 141 zákoníku práce, kterým je konec měsíce, následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu. Pokud například zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu za měsíc leden ani do 16. března, nastane marné uplynutí obecného termínu splatnosti mzdy. Zaměstnanec, který okamžitě zruší pracovní poměr, má nárok na odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.³⁷

4.2.8 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pokud byla při uzavírání pracovního poměru sjednána zkušební doba, je možné během ní pracovní poměr zrušit s výjimkou zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Toto zrušení mohou provést obě strany, přičemž není nutné uvádět žádný důvod. Zákoník práce dále

³⁷ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 220 - 230.

uvádí, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru by mělo být druhé straně doručeno alespoň tři dny předem. Toto ustanovení zákoníku práce však není závazné a jeho nerespektování nezapříčiňuje neplatnost zrušení pracovního poměru.

4.2.9 Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán, a to dokonce i v ochranné době. Pokud zaměstnavatel umožní zaměstnanci výkon práce i po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru, má se za to, že se sjednaná doba trvání pracovního poměru mění na dobu neurčitou, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak. Pokud je například pracovní poměr sjednán na dobu určitou do 31. ledna a zaměstnanec další pracovní den nastoupí s vědomím zaměstnavatele do práce a ten mu umožní výkon práce, pracovní poměr se transformuje na pracovní poměr na dobu neurčitou. O práci konanou s vědomím zaměstnavatele se jedná tehdy, jestliže se o ní dozvěděl jakýkoli vedoucí zaměstnanec, který byl zaměstnanci nadřízený.

4.2.10 Ukončení dohod konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce může skončit provedením stanoveného úkolu nebo odstoupením od dohody. Zaměstnavatel může odstoupit, pokud úkol není proveden ve sjednané době a zaměstnanec může odstoupit, nemůže-li úkol provést proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky. V tomto případě je zaměstnavatel povinen nahradit případnou škodu, která tím zaměstnanci vznikla.

V dohodě o pracovní činnosti lze sjednat způsob jejího zrušení. Není-li tento způsob sjednán, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Dále může být zrušena jednostranně z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníkovi.³⁸

³⁸ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 220 - 230.

4.3 Rozbor dopadů skončení pracovně-právních vztahů na podnikatele

Z výše uvedeného přehledu vyplývá, že ukončování pracovního poměru je relativně značně omezeno. Oproti tomu regulace ukončování dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je velmi nízká. Je tomu proto, že zákoník práce předpokládá zajištění potřeb zaměstnavatele zejména výkonem práce v rámci pracovního poměru. Vývoj situace na reálném trhu práce však ukazuje, že zaměstnavatelé inklinují k stále většímu rozsahu zaměstnávání na základě dohod namísto pracovního poměru.³⁹

4.3.1 Následky neplatného ukončení pracovního poměru

Neplatnosti skončení pracovního poměru se u soudů (které jediné mohou o neplatnosti rozhodnout) obvykle dovolává zaměstnanec. Zaměstnavatel je postaven do situace, kdy je od něj vyžadována velmi precizní příprava výpovědi a zároveň jsou sankce za případnou chybu ve výpovědi značné. V praxi je možno se setkat s několika případy, kdy zaměstnavatel má právo ukončit pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, ale soud může výpověď označit za neplatnou pro formální nedostatky. Prvním příkladem může být hodnocení zaměstnavatele o povaze nedostatků práce zaměstnance. Hranice mezi neplněním povinností a dosahováním neuspokojivých pracovních výsledků je velmi tenká a správné hodnocení je velmi obtížné.

Dalším příkladem obtížného postavení zaměstnavatele při skončení pracovního poměru je okamžité zrušení pracovního poměru pro dlouhotrvající neomluvenou absenci. Zaměstnavatel může být postaven do situace, kdy zaměstnanec přestane docházet do zaměstnání a několik týdnů není v kontaktu. Zaměstnavatel pravděpodobně ohodnotí takové chování zaměstnance jako neomluvenou absenci a po týdnu či dvou se zaměstnancem zruší pracovní poměr. V obdobné věci rozhodl Nejvyšší soud následovně: *„Okolnost, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení, však*

³⁹ NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, s. 27.

neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit. Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance – jak správně uvádí s poukazem na ustálenou judikaturu rovněž odvolací soud – je pouze porušením pracovní kázně, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance; rozhodující je existence překážky v práci a její trvání.“⁴⁰

Zaměstnanec tak dle mého názoru nemá stanovenou žádnou dobu na prokázání, že se nejednalo o absenci neomluvenou, ale například o pracovní neschopnost. V případě výše citovaného soudního sporu dokonce zaměstnanec doložil existenci překážky v práci až během soudního řízení. Zaměstnavatel tak vlastně nikdy nemůže s jistotou vědět, jestli ruší v takovém případě pracovní poměr platně, dokud neuplyne lhůta dvou měsíců, ve které je možné se u soudu domáhat označení výpovědi či zrušení pracovního poměru za neplatné, protože z výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu dle mého názoru vyplývá, že zaměstnanec může překážku v práci prokázat opožděně bez ospravedlnitelného důvodu i po několika měsících.

Rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru pro zaměstnavatele znamená, že musí zaměstnanci vyplatit náhradu mzdy od data neplatného rozvázání pracovního poměru až do doby nabytí právní moci rozsudku o neplatnosti skončení pracovního poměru, a to i v případě, kdy zaměstnanec nastoupil u jiného zaměstnavatele a pobírá vyšší mzdu. Pro zaměstnance to znamená, že pracovní poměr trvá a musí začít vykonávat pro zaměstnavatele práci, pokud se obě strany nedohodnou jinak.

Vzhledem k faktu, že soudní spor může trvat i několik let, je jakákoli výpověď pro zaměstnavatele velmi riziková. Náklady na nesprávně danou výpověď mohou sahát až do milionových částek a tak zaměstnavatel chybou zaměstnance, který například tři měsíce neoznámí existenci pracovní neschopnosti, utrpí značnou finanční ztrátu a navíc musí nespolehlivého zaměstnance dále zaměstnávat. Dle mých zkušeností v některých případech

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010.

zaměstnavatelé raději sahají po možnosti ukončit pracovní poměr dohodou s neformálním odstupným i u zaměstnanců, které by mohli dle zákona propustit.⁴¹

4.3.2 Vliv míry ochrany zaměstnanců před propuštěním

Ukončování pracovního poměru respektive míra ochrany pracovních míst je častým terčem kritiků zástupců zaměstnavatelů a ekonomů. V mezinárodním srovnání je ochrana stálých zaměstnanců před propuštěním (pracovní poměr na dobu neurčitou) v ČR ve srovnání s ostatními státy značná a je jedna z nejvyšších ve skupině zemí Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (*Organization for Economic Cooperation Development*) (dále jen OECD). Naproti tomu míra ochrany dočasných forem zaměstnání, mezi které řadíme pracovní poměr na dobu určitou a práce konané mimo pracovní poměr, je velmi nízká a v mezinárodním srovnání ve skupině zemí OECD se ČR pohybuje ve spodní polovině.⁴²

Tato situace vyvolává na pracovním trhu v ČR nepříznivé dopady. Pracovní trh se štěpí na primární pracovní trh, na kterém zaměstnanci s permanentní pracovní smlouvou požívají značnou ochranu před propuštěním a na sekundární trh, kde zaměstnanci s dočasnou formou zaměstnání požívají velmi nízkou formu ochrany.⁴³

Vzhledem k tomu, že většina zaměstnavatelů považuje ochranu stálých zaměstnanců za neadekvátní, snaží se nacházet alternativy k pracovnímu poměru na dobu neurčitou. Tyto alternativy jsou:

- a) Pracovní poměr na dobu určitou – z pohledu zaměstnavatele má značnou výhodu v možnosti ukončení bez finančních nákladů na odstupné. Na tento druh smlouvy lze však zaměstnávat jen na maximální délku dvou roků, po jejímž uplynutí je nutné smlouvu ukončit nebo převést na dobu neurčitou.

⁴¹ BUKOVJAN, P. *Neomluvená absence, nebo překážka v práci?*

⁴² OECD. *Employment Outlook 2004*, s. 72.

⁴³ NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, s. 27.

- b) Výkon práce mimo pracovněprávní vztah – Švarc systém – „zaměstnanec“ vykonává práci stejného druhu jako standardní zaměstnanec, ale na základě smlouvy dle obchodního zákoníku a živnostenského oprávnění. Pro zaměstnavatele má tento nelegální způsob zaměstnávání mnoho přínosů. Zejména není nutné odvádět příspěvky na zdravotní a sociální pojištění, na tento smluvní vztah se nevztahují ochrany před propuštěním jako u pracovního poměru, takže spolupráce může být kdykoli ukončena bez odstupného, což poskytuje velkou míru flexibility. Zaměstnanec má na první pohled výhody v nižších odvodech na zdravotní a sociální pojištění. Je ale nutné poznamenat, že nižší odvody do systému sociálního a zdravotního pojištění jsou na úkor ostatních pracujících a že takovýto „zaměstnanec“ je velmi omezeně chráněn pro případ nemoci a ve stáří.
- c) Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - nízká ochrana těchto zaměstnanců vede zaměstnavatele k využívání těchto dohod i tam, kde rozsah práce převyšuje zákonné limity. Hlavní předností dohody o provedení práce je její daňová výhodnost. V takovémto případě zaměstnavatel neodvádí za zaměstnance příspěvky na zdravotní a sociální pojištění a zaměstnanec za určitých podmínek odvádí jen 15% daň z příjmu. Často dochází k „legalizaci“ nelegální práce tím, že zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřou dohodu o provedení práce, na jejímž základě zaměstnanec odpracuje několik málo hodin měsíčně. Ostatní práce nad tyto oficiálně vykazované hodiny je odměněna neoficiálně bez zdanění, často v hotovosti. V případě kontroly z úřadu práce tyto podnikatelé vydávají tuto nelegální práci za výkon práce v rámci uzavřené dohody o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti již zakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění, takže poskytuje zaměstnanci alespoň ochranu v oblasti sociálního zabezpečení. Limit pracovní doby do poloviny stanovené týdenní doby je také často překračován a rozsah práce, který tento limit překračuje je odměňován ve formě prémie.
- d) nelegální zaměstnání - nejhorší variantou ze všech je nelegální zaměstnání bez jakékoli smlouvy. V takovém případě přichází stát o jakékoli daně či příspěvky do systému zdravotního a sociálního pojištění. Zaměstnanec také přichází o jakoukoli ochranu a to jak ohledně propuštění, tak pro případ nemoci či pro zabezpečení ve stáří.

4.3.3 Náklady na propuštění zaměstnance z pracovního poměru na dobu neurčitou z pohledu praxe

Základním předpokladem propuštění zaměstnance zaměstnaného na dobu neurčitou je pravděpodobně situace podniku, kdy je nutné omezit výrobu a tím i počet zaměstnanců či zaměstnanec neodvádí práci způsobem, jaký zaměstnavatel očekává. Výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 52 odstavce 1 písmene d) a e) zákoníku práce (zdravotní nezpůsobilost zaměstnance) zde nebude rozebírána, protože se nejedná o častý jev.

Jak již bylo řečeno, oba druhy výpovědi z pracovního poměru jsou relativně rizikové z důvodu napadnutelnosti platnosti výpovědi zaměstnancem u soudu. Některé prameny uvádějí, že v průměru dvě třetiny zaměstnanců takový soudní spor vyhrávají⁴⁴ a dle názoru mnoha právních zástupců soudy často rozhodnou ve prospěch zaměstnance bez přihlédnutí ke skutkové podstatě věci, ale jen na základě formální chyby. Příkladem takové formální chyby je například neprůkazná a nedostatečná forma stanovení požadavku pro řádný výkon práce⁴⁵ nebo chybné zhodnocení závadného chování jako porušení „povinností“, ačkoli se o porušení povinností nejedná.⁴⁶ Zaměstnavatel tak při podání výpovědi musí velmi pečlivě zvážit, jestli je výpověď podána ve správné formě. To dle mé zkušenosti vyžaduje buď zaměstnání velmi zkušeného personalisty, jehož mzdové náklady mohou dosahovat až 70 000 Kč měsíčně, nebo konzultaci s právníkem, která se cenově pohybuje v rozmezí 2 000 až 5 000 Kč za hodinu. Důsledky chybného postupu ve formě neplatného rozvázání pracovního poměru již byly popsány výše.

4.3.4 Vliv zákonných možností výpovědi zaměstnance

Při bližším prostudování výpovědních důvodů (§ 52 zákoníku práce) je zřejmé, že firemní praxe může podnikateli připravit podstatně rozmanitější potřeby ukončení pracovního poměru. Mezi nejčastěji citované patří ukončení pracovního poměru z důvodu neschopnosti zaměstnance dále vykonávat noční práci a neschopnost začlenit se do kolektivu.

⁴⁴ KUČERA, P. *Nebojte se soudit o výpověď. Dvě třetiny lidí vyhrávají.*

⁴⁵ *Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2008.*

⁴⁶ *Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2008.*

Pokud je například zaměstnanec neschopný začlenit se do kolektivu a jeho přítomnost v týmu vyvolává spory a snižuje efektivitu práce, není možné po zaměstnavateli spravedlivě žádat, aby takového zaměstnance dále zaměstnával. Pokud ovšem zaměstnanec není ochotný ukončit pracovní poměr dohodou a své pracovní povinnosti plní svědomitě (neporušuje tedy povinnosti a plní požadavky pro řádný výkon práce), není dle současného stavu pracovněprávní legislativy možné zaměstnance propustit.

Druhým praktickým aspektem propouštění je jeho nákladnost, jedná-li se o propouštění z organizačních důvodů. Odstupné ve výši minimálně tří průměrných měsíčních platů je pro podnik, který musí propouštět z organizačních důvodů velká zátěž. Předseda Unie malých a středních podniků ČR pan David Šeich uvádí dokonce případ, kdy zaměstnavatelé propouštějí zaměstnance preventivně, před tím, než tato potřeba skutečně nastane.⁴⁷ Pokud zaměstnavatel očekává, že bude muset propustit několik zaměstnanců z důvodů snížení odbytu, jak tomu bylo například na začátku tzv. finanční krize, je logické, že takto nákladné rozhodnutí učiní před tím, než na něho plně dolehnou finanční důsledky nepříznivé situace. Pokud takto uvažuje více zaměstnavatelů, dochází tím k vyvolání nezaměstnanosti na základě očekávání.

Pokud je pro zaměstnavatele takto obtížné a riskantní ukončovat pracovní poměr, není možné se zaměstnavatelům divit, že se snaží najít jiná řešení. V praxi vede tato rigidní úprava ochrany pracovního poměru k obavám zaměstnavatelů nabírat nové zaměstnance se smlouvou na dobu neurčitou a raději nové zaměstnance vůbec nenabírají a využívají přesčasové práce současných zaměstnanců anebo využívají, jak již bylo řečeno, pracovní poměr na dobu určitou či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato situace pak dle názoru některých ekonomů⁴⁸ vede k vyšší dlouhodobé nezaměstnanosti a u zaměstnanců s nízkou kvalifikací k zaměstnávání za nevýhodných podmínek v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

⁴⁷ HÖFFEROVÁ, M. *Flexibilita zákoníku práce a Švarc systém.*

⁴⁸ NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, s. 30 - 31.

5 Vliv zákoníku práce na podnikání v ČR - pracovní doba

Pracovní doba a její rozvržení je jedním z nejdůležitějších ujednání v pracovní smlouvě a v praxi patří mezi nejvíce problematické. „Zaměstnavatel pohlíží na pracovní dobu jako na disponibilní časový zdroj, který využívá pro výkon práce při výrobě nebo k zajištění služeb. Zaměstnanec, který vykonává závislou práci pro zaměstnavatele, vidí v pracovní době zdroj příjmů k zajištění a obstarání svých životních potřeb a životních potřeb své rodiny.“⁴⁹

Z pohledu zákoníku práce je pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Pracovní doba sjednaná v pracovní smlouvě či stanovená vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou se rozpadá do směn, které jsou částmi týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

Směny se dají rozvrhnout do jednosměnného, dvousměnného, trojsměnného a nepřetržitého provozu. V dvousměnném pracovním provozu se zaměstnanci střídají ve dvou směnách během 24 hodin, u třísměnného provozu se střídají ve třech směnách v rámci 24 hodin. Nepřetržitý provoz je charakterizován pravidelným střídáním pracovníků během 24 hodin v provozu, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po sedm dní v týdnu.

Pokud zaměstnanec koná práci nad rámec týdenní pracovní doby a tato práce je vykonávána se souhlasem či na příkaz zaměstnavatele, jedná se o práci přesčas. Práce přesčas musí být však vykonávána nad rámec rozvrhu směn.

⁴⁹ SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*, s. 11

Velmi podstatná odlišnost v přesčasové práci se týká zaměstnanců pracujících na kratší pracovní úvazek. U těchto zaměstnanců je práci přesčas práce překračující stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud má zaměstnanec například poloviční úvazek v jednosměnném provozu, jeho týdenní pracovní doba je většinou 20 hodin týdně. Pokud odpracuje 21. hodinu v týdnu nad rámec rozvrhu směn, nejedná se v tomto případě o práci přesčas. O tu by se jednalo až při 41. hodině.

5.1 Směnnost provozu

V textu výše byly vymezeny jednotlivé pracovní režimy. Je nutné poznamenat, že se jedná o pracovní režim, nikoli režim pracoviště. Pro určení typu pracovního režimu konkrétního zaměstnance je nutné sledovat typy směn, na kterých tento konkrétní zaměstnanec pracuje. Dochází tak k situaci, kdy v nepřetržitém provozu mohou pracovat zaměstnanci v trojsměnném pracovním režimu či dokonce v jednosměnném pracovním režimu. Další komplikací při určení typu směnného provozu je překrytí směn o více než jednu hodinu. Dle § 78 odst. 2 se jedná o dvousměnný, trojsměnný i nepřetržitý provoz i v případě, kdy se zaměstnanci na směnách při pravidelném střídání směn překrývají. Toto překrytí je však omezeno délkou jedné hodiny. Pokud tedy zaměstnanci nastupují na směnu tak, že se jejich směny překrývají o více než hodinu, nejedná se o směnný provoz, ale o „pracovní dobu s postupným nástupem na směnu“.⁵⁰ Dalším úskalím při určování směnnosti provozu je pravidelnost střídání zaměstnanců ve směnách. „Vzájemným střídáním se rozumí skutečnost, že při směnném pracovním režimu se skupiny, čtyři zaměstnanců střídají na pracovišti zaměstnavatele tak, že např. jedna skupina zaměstnanců ve 14:00 hod. práci skončí a druhá skupina v tuto dobu nastoupí a na stejném pracovišti v práci pokračuje; tedy obě skupiny zaměstnanců se vzájemně střídají.“⁵¹

Pravidelným střídáním se pak rozumí například situace, kdy jedna směna pracuje v lichém týdnu na ranní směně a druhá směna na večerní směně a v sudém týdnu je tomu naopak.

⁵⁰ JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, s. 127.

⁵¹ SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*, s. 22.

K této úpravě je nutno konstatovat, že naprosto neodráží skutečné potřeby praxe. V poslední době jsou podniky stále častěji vystaveny tlaku na velkou flexibilitu svého výkonu a to jak v průběhu jednoho dne, tak i průběhu měsíce či roku. To, co bylo v minulém století charakteristické pouze pro sezonní práce, se dnes stává standardním i pro trvalou výrobu. Rozlišování na jednotlivé typy provozů dle směnnosti tak dle mého názoru ztratilo smysl.

Důvodem rozsáhlého popsání směnnosti provozu je jeho vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu. Ta je stanovena zákoníkem práce jako maximální s tím, že ji lze sjednat i kratší. Konkrétní určení pracovní doby v jednotlivých provozech je uvedeno v § 79 zákoníku práce. V jednosměnném pracovním provozu je týdenní pracovní doba maximálně 40 hodin týdně. V dvousměnném pracovním provozu je to 38,75 hodin týdně a v trojsměnném a nepřetržitém provozu je to 37,5 hodiny týdně.

U zaměstnance mladšího 18 let je omezení pracovní doby určeno maximální délkou směny osm hodin. Další omezení se týká maximální délky týdenní pracovní doby u všech zaměstnavatelů. Mladistvý zaměstnanec nesmí v souhrnu u všech zaměstnavatelů za týden odpracovat více než 40 hodin. Jak si zákonodárce představuje kontrolu tohoto ustanovení v praxi, již zákoník neuvádí. Je však možné pochybovat, že je v možnostech zaměstnavatele toto ustanovení kontrolovat. Naštěstí zde zákoník práce neukládá žádné sankce ani povinnosti zaměstnavatele vztahované k tomuto ustanovení. Otázkou pak zůstává jeho smysl.^{52 53}

5.2 Kratší týdenní pracovní doba

Na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je možné sjednat kratší týdenní pracovní dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba. K této situaci může docházet jak z iniciativy zaměstnavatele, který potřebuje výkon práce, který však není potřeba v plném rozsahu týdenní pracovní doby, tak i zaměstnance. Velmi často se jedná o ženy po rodičovské dovolené, kterým péče o malé děti ztěžuje zapojení do pracovního procesu

⁵² BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 306.

⁵³ JAKUBKA, J. *Příležitostná práce studentů*.

v rozsahu plné pracovní doby. Pro tento případ zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnankyně, která pečuje o dítě mladší 15 let nebo je těhotná, o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. V praxi se často stává, že zaměstnavatelé namísto snahy o nalezení řešení prohlásí, že by změně bránily závažné provozní důvody a návrh na kratší pracovní dobu odmítne. Pokud se dotčený zaměstnanec cítí odmítnut neoprávněně, může se obrátit na příslušný okresní nebo obvodní soud. Tato skutečnost je relativně málo známa a dokonce i v odborné literatuře je možno setkat se s názorem, že toto právo zaměstnance je soudně nevymahatelné⁵⁴ a to i přesto, že o této věci již rozhodoval Nejvyšší soud ČR.⁵⁵ Ke kratší pracovní době je ještě nutné poznamenat, že zaměstnanci náleží mzda této pracovní době odpovídající.

Jak již bylo řečeno dříve, za práci přesčas je u zaměstnanců na zkrácený úvazek považována práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Pro ochranu těchto zaměstnanců je v zákoníku práce obsažen zákaz nařízení práce přesčas. Ta může být u tohoto zaměstnance realizována jen na základě dohody.

5.3 Rozvržení pracovní doby

To, jak je pracovní doba rozvržena, má zásadní vliv na osobní život zaměstnance a jeho soulad s pracovním životem. Z tohoto důvodu je této problematice věnována velká pozornost. Z pohledu podnikatelů je rozvržení pracovní doby zásadně důležité pro účinné využití potenciálu práce zaměstnanců. Potřeby podniku jsou často rozprostřeny po dobu celého dne, někdy dokonce nepravidelně. To je dáno například technologií výroby, dostupností zdrojů, požadavky zákazníků jako například metoda řízení zásob Just in time a podobně. Je proto pro podnikatele velmi důležité, aby mohl zaměstnancům práci plánovat dle potřeb provozu. Praxe je příliš rozmanitá na to, aby zákon rozvržení pracovní doby přesně určil a proto ponechává pravomoc rozvrhnutí práce na zaměstnavateli. Je však nutné přihlížet k oprávněným požadavkům zaměstnanců na osobní život a nalézt kompromis mezi požadavky zaměstnanců a zaměstnavatelů.

⁵⁴ SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce.*

⁵⁵ *Vážné provozní důvody.*

V § 81 zákoníku práce se stanovuje, že zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu a určuje začátek a konec směn. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.⁵⁶

5.3.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Při tomto rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. Druhým znakem rovnoměrného rozvržení pracovní doby je fakt, že zaměstnavatel rozvrhne každý týden stanovenou týdenní pracovní dobu v plném rozsahu. Zaměstnanec má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Pokud není zaměstnavatel schopen práci přidělovat, například kvůli nedostatku práce, musí zaměstnancům vyplácet náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Toto řešení je vhodné pro zaměstnavatele se stabilními dodavatelskoodběratelskými vztahy vzhledem k nutnosti rozvrhnout v tomto režimu práce týdenní pracovní dobu kompletně. V opačné situaci by v případě překážek na straně zaměstnavatele musel zaměstnavatel dorovnávat zaměstnancům mzdu za dobu překážek průměrnou mzdou, což je značně nákladné (netýká se překážek vlivem povětrnostních vlivů apod. jak neuvedeno v § 207 zákoníku práce).

V případě, že zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnanci práci z důvodu omezení odbytu, může zaměstnavatel na základě dohody s odborovou organizací či povolení úřadu práce dočasně snížit náhradu mzdy zaměstnancům až na 60 % průměrné mzdy.⁵⁷

5.3.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

V případech, kdy není možné dodržet rozvržení pracovní doby v každém týdnu, se používá nerovnoměrné rozvržení. Tyto důvody jsou různé, nejčastěji jsou spojené ovlivněním práce ročním obdobím, jak je tomu například v zemědělství, kde je potřeba práce v zimních měsících omezená a naopak v letních měsících vysoká. Dalším příkladem je stavebnictví,

⁵⁶ SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*, s. 48.

⁵⁷ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 306.

kde díky technologickým procesům je nutné ponechat některé činnosti na období bez mrazu. Nejistota v objemu zakázek či nepředvídatelnost jejich načasování hrají také svou roli.

Všechny tyto důvody vedou k potřebě rozvrhnout práci tak, aby zaměstnanci v určitém období pracovali více než například 40 hodin týdně a v následném období pak méně.

Zákoník práce tuto variantu rozvržení pracovní doby umožňuje za předpokladu dodržení několika pravidel. Jedním z nich je určení období, v jehož průběhu se bude nerovnoměrně rozvržená doba sledovat. Toto období se určí vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou. Může činit maximálně 26 týdnů, v případě odsouhlasení odbory dokonce 52 týdnů.

V tomto období se sleduje průměrná délka rozvržené stanovené týdenní pracovní doby, s tím, že bez práce přesčas nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. I v případě tohoto rozvržení práce platí ustanovení o maximálně dvanáctihodinové pracovní směně.

Zaměstnavatel je povinen na celou dobu vyrovnávacího období vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance alespoň 2 týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena. Tato podmínka nerovnoměrně rozvržené pracovní doby poskytuje zaměstnanci představu, jak bude v následující době pracovat, což mu umožní naplánovat si využití svého volného času.

Odlišná od pravidelně rozvržené pracovní doby je i úprava přesčasové práce. V tomto případě se přesčasovou prací považuje práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a zároveň práce konaná nad rámec rozpisu směn. I zde platí, že se jedná o práci na příkaz či se souhlasem zaměstnavatele. „*O práci přesčas se tedy jedná v případě, že je to práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je dána jako průměr na týden (z harmonogramu směn) zvoleného vyrovnávacího období.*“⁵⁸ Pokud by bylo toto kritérium jediné, znamenalo by to, že k vyčíslení práce přesčas, a hlavně k jejímu proplacení, by

⁵⁸ SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*, s. 62

docházelo až po skončení vyrovnávacího období. To se jeví jako nevhodné zejména pro zaměstnance, který by musel na své peníze někdy čekat takřka celý rok.⁵⁹

Pro určení práce přesčas je tedy podstatné i to, že je to práce konaná nad rámec rozpisu směn. Ten je proto nutné na celou dobu vyrovnávacího období připravit takovým způsobem, aby byly směny rozvrženy tak, aby v průměru za celé vyrovnávací období naplňovaly stanovenou týdenní pracovní dobu. Pak již stačí určit, že práce je konaná nad tento rozpis směn a proplatit ji dle příslušných pravidel v nejbližším výplatním termínu. Tato skutečnost však nebrání zaměstnavateli v průběhu vyrovnávacího období měnit rozpis směn za předpokladu, že bude dodržena průměrná stanovená týdenní pracovní doba. V tomto případě však musí být zaměstnanec seznámen s novým rozpisem směn alespoň dva týdny před jeho začátkem.

V praxi je velmi obtížné, ne-li nemožné, dodržet rozvržení průměrné stanovené týdenní pracovní doby do vyrovnávacího období. To je dáno například požadavkem na konkrétní délku směn, nutností změny rozvržení směn při nemoci zaměstnanců či překážkami na obou stranách apod. V případě, že je rozsah odpracované doby ve vyrovnávacím období vyšší než součet stanovených týdenních pracovních dob, tzv. kladné saldo se považuje za přesčas a zaměstnavatel ho v nejbližší době proplatí či poskytne náhradní volno. V případě, že je situace opačná, je toto negativní saldo považováno za překážku na straně zaměstnavatele, který nebyl schopen přidělit práci ve stanoveném rozsahu. Pak se tyto překážky v pracích odměňují průměrnou mzdou za poslední uzavřené čtvrtletí.

Na závěr pojednání o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je vhodné zmínit důsledky takového rozvržení práce. Tento systém rozvržení je často používán k práci ve dvanácti hodinových směnách, často také pro práci v noci. Je podstatné při úvahách o takovém rozvrhu práce zvážit i zdravotní rizika pro zaměstnance a další negativní vlivy. V průběhu noční práce klesá výkonnost a roste chybovost práce. Dále dochází v této době k nárůstu pracovních úrazů.⁶⁰ Je proto vhodné zvážit, jestli je noční práce či práce ve dvanácti

⁵⁹ Tamtéž, s. 62.

⁶⁰ SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*, s. 68.

hodinových směnách vždy nutná a pokud je, jak omezit její negativní vlivy na zaměstnance a na produktivitu a kvalitu práce.

5.3.3 Pružné rozvržení pracovní doby

V takovémto uspořádání práce si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech během úseků stanovených zaměstnavatelem. Zaměstnanec si však nemůže volit rozvržení pracovní doby libovolně bez omezení. Zákoník práce toto rozvržení limituje ustanovením takzvané základní pracovní doby. Jedná se o dobu, kdy je zaměstnanec povinný být na pracovišti. Určení začátku a konce této doby je v kompetenci zaměstnavatele. Zaměstnanec si poté zbylé hodiny nenáležející do základní pracovní doby rozvrhuje sám s tím omezením, že délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Pro zvýšení využitelnosti pružného rozvržení pracovní doby je umožněno naplnění průměrné stanovené týdenní pracovní doby nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Takto dlouhé vyrovnávací období umožňuje zaměstnanci jednak pružně reagovat na množství práce, které mu zaměstnavatel přiděluje a také na osobní potřeby. Může tak například řešit osobní překážky v práci, u kterých nemá ze zákona nárok na pracovní volno. Další výhodou je pro zaměstnavatele i zaměstnance fakt, že tento způsob úpravy pracovní doby respektuje biorytmy jednotlivých zaměstnanců, takže zaměstnanci, kteří preferují ranní vstávání, mohou pracovat např. od 7:30 hod., zatímco zaměstnanci preferující pozdější začátek práce, mohou začít až v 9:30. Díky základní pracovní době je zaručeno, že se zaměstnanci na pracovišti navzájem setkávají a mohou řešit nutné záležitosti rychle. Pro zaměstnavatele se jedná o velmi levný motivační nástroj pro zaměstnance, kterými je velmi ceněn, a který také zvyšuje produktivitu práce.

Zákoník práce však ustanovuje omezení použití institutu pružné pracovní doby v případě vyslání zaměstnance na služební cestu, při nutnosti zabezpečení nutné práce se stanoveným koncem a začátkem a v případě důležitých osobních překážek v práci.

Pro překážky v práci v tomto případě platí, že se posuzují jako výkon práce jen po tu dobu, po kterou zasahují do základní pracovní doby. To však neplatí pro dobu dočasné pracovní neschopnosti, během níž se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy.

Ty překážky v práci, které svou povahou netrvají celý den a zasahují do volitelné pracovní doby, se považují za omluvené volno, které se ovšem nezapočítává do odpracované doby. Za tyto překážky v práci se také neposkytuje náhrada mzdy. Zaměstnanec tak musí tyto překážky v práci napracovat v dalších dnech v rámci volitelné pracovní doby s tím, že se nejedná o přesčas.

Přesčasová práce se v tomto způsobu úpravy pracovní doby dočkala taktéž zvláštní úpravy. Za přesčasovou práci se považuje práce konaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a nad základní pracovní dobu. Tím, že si zaměstnanec může volit začátek a konec směny a rozvrhnout práci dle potřeby do více týdnů v různé intenzitě, nelze uznat jako práci přesčas práci konanou na rámec stanovené týdenní pracovní doby během volitelné pracovní doby, pokud jí zaměstnavatel nenařídí, nebo není vykonávána s jeho souhlasem.

Pružné rozvržení pracovní doby je vítané zvolnění regulace pracovní doby a to jak ze strany zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Oproti úpravě ve starém zákoníku práce se nově upravují všechny podstatné náležitosti, takže je pro zaměstnavatele snadné tento institut zavést a využívat. Je však nutné podotknout, že je vhodný převážně pro zaměstnance, kteří nepracují v provozu, kde by se prostředky výroby předávaly ze zaměstnance na zaměstnance, a pro zaměstnance zodpovědné, kteří jsou schopni si práci rozvrhnout a odhadnout, ve kterých dnech si mohou dovolit zkrátit pracovní dobu, a ve kterých ji naopak budou muset protáhnout.

5.3.4 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je specifickým druhem nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. V našem právním řádu ho můžeme nalézt od začátku účinnosti „nového“ zákoníku práce. Jednalo se o reakci státu na stále častější požadavky zaměstnavatelů na možnost při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nerovnoměrně vyplácet i mzdu zaměstnancům. V dosavadní úpravě nepravidelně rozvržené pracovní doby je možné pracovní dobu rozvrhovat s různou intenzitou, což ve srovnání s pravidelným rozvržením pracovní doby přináší nemalé úspory za přesčasovou práci a náhradu mzdy za překážky v práci na straně zaměstnavatele. Nedochozí zde však k souladu počtu odpracované doby s objemem mzdových prostředků. Jinak řečeno zaměstnanci sice mohou v některém období pracovat méně, ale mzdu dostávají pořád stejnou. Právě řešení tohoto problému zaměstnavatelů

mělo přinést konto pracovní doby. Po takřka čtyřech letech existence tohoto institutu v našem právním řádu se většina odborníků shoduje v tom, že konto pracovní doby nenašlo širší uplatnění v praxi.⁶¹⁶² Proč tomu tak je a je-li toto opomíjení této legislativní novinky opodstatněné, prozkoumám v následující části diplomové práce.

Základním předpokladem zavedení konta pracovní doby je souhlas odborové organizace, případně upravení tohoto institutu ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, u něhož odborové organizace nepůsobí. Lze si jen těžko představit odborovou organizaci, která by dobrovolně přistoupila na zavedení konta pracovní doby. Proto lze jeho použití reálně očekávat pouze ve společnostech, kde odborová organizace není. Hned z počátku tedy narážíme na základní překážku masivního rozšíření konta. Dále zákoník práce omezuje použití konta pracovní doby u některých typů zaměstnavatelů. Při určité míře zevšeobecnění tyto organizace můžeme označit za „státní správu“, která není předmětem této diplomové práce a toto omezení je proto pro účel této diplomové práce bezpředmětné.

Vyrovňovací období je stále až 26 týdnů, v případě dohody s odborovou organizací až 56 týdnů. Zásadní změnou je to, že zaměstnavatel u konta pracovní doby nemá povinnost přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a tak již zmíněné vyrovňovací období v případě konta pracovní doby dochází jiného využití, než v případě nepravidelně rozvržené pracovní doby. Již se nesleduje rozvržení průměrné stanovené týdenní pracovní doby v tomto období, ale sleduje se vyplacená a stálá mzda. O tom v následujících částech výkladu. Touto změnou je dána zaměstnavateli možnost nepřidělit zaměstnanci práci v patřičném rozsahu a zároveň mu v takovém případě vyplatit jen mzdu nikoliv náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Jedná se zde o podstatnou změnu, protože průměrný výdělek může být někdy značně vyšší, než hodinová mzdová sazba.

I v případě konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vyhotovit písemný rozvrh směn a seznámit s ním zaměstnance. V tomto případě však zákonodárce zkrátil předstih, ve kterém se tak má stát, na jeden týden. Zároveň zákonodárce předpokládá změny rozvržení rozpisu směn a proto v § 84 odst. 1 zákoníku práce ustanovuje rozdílnou dobu pro

⁶¹ NOVÁK, P. *Konto pracovní doby*.

⁶² SUCHOMEL, P. *Konta pracovní doby se neujala*.

seznámení zaměstnanců s rozpisem směn na jeden týden před zahájením období jeho platnosti s tím, že tato změna může být minimálně na dobu čtyř týdnů.

Zaměstnavatel je povinen vést účet pracovní doby zaměstnance, konkrétně se na tomto účtu sleduje:

- **Stanovená týdenní pracovní doba** popřípadě kratší pracovní doba, tak jak o ní bylo pojednáno na začátku této kapitoly,
- **Rozvrh pracovní doby** na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny. To je důležité pro případné rozhodování, jestli se překážka na straně zaměstnance započte či nezapočte do odpracované doby,
- **Odpracovaná pracovní doba** v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Tak, jak zaměstnavatel zapisuje po týdnech výše uvedené ukazatele pracovní doby, načítá se zaměstnanci tzv. saldo pracovní doby. Pokud zaměstnanec v daném týdnu reálně odpracoval více než je stanovená týdenní pracovní doba, je saldo kladné a naopak. V dalším týdnu se výsledné saldo přičte k výsledku z minulého a pak se celý proces opakuje až do konce vyrovnávacího období. (viz příloha B)

Práce přesčas, jak již bylo řečeno, je jednou z hlavních odlišností od nerovnoměrného rozvržení práce. Zatímco v klasickém pojetí nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je prací přesčas práce konaná nad rámec rozpisu směn a následné nároky s touto přesčasovou prací vznikají ve stejném měsíci jako přesčasová práce, u konta pracovní doby je přesčasovou prací práce převyšující stanovenou týdenní pracovní dobu za celé vyrovnávací období. To znamená, že o přesčasové práci lze hovořit až na konci vyrovnávacího období v případě, že sledované saldo pracovní doby je v tomto období kladné. Následné nároky jsou vypořádány jako u standardního přescasu.

Odměňování v případě uplatnění pracovního konta je jeho nejsložitější oblastí, což je dáno specifickou úpravou pracovní doby. K ochraně oprávněných zájmů zaměstnanců byla ustanovena tzv. stálá mzda, která nesmí klesnout pod 80 % průměrného výdělku. V tomto případě zákoník práce určuje zvláštní rozhodné období pro zjištění průměrného výdělku a to na dvanáct měsíců předcházejících začátku vyrovnávacího období.

Za dobu vyrovnávacího období má zaměstnanec nárok na součet vyplacených stálých mezd. Jestliže je po skončení vyrovnávacího období či při skončení pracovního poměru součet stálých mezd nižší než je souhrn práv na dosaženou mzdu, je zaměstnavatel povinen vzniklý rozdíl zaměstnanci doplatit. Ke stálé mzdě je ještě nutné doplnit, že zaměstnanci náleží i v případě, že v daném měsíci zaměstnavatel pracovní dobu nerozvrhl.

Zaměstnavatel je také povinen vést účet mzdy zaměstnance, na kterém se dle § 120 odst. 2 eviduje:

- stálá mzda zaměstnance,
- dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek.

Příklad podoby účtu mzdy zaměstnance je v příloze A.

Častou výtkou zaměstnavatelů je administrativní náročnost spojená s kontem pracovní doby a to zejména s evidencí účtu pracovní doby a evidencí účtu mzdy zaměstnance.⁶³ Při pohledu na příklad účtu mzdy zaměstnance a účtu pracovní doby zaměstnance v příloze A a B je možné snadno dovodit, že administrativní práce s touto evidencí spojená je značná. Jisté ulehčení administrativy by mohl přinést mzdový software, ale jeho pořizovací cena je jistě nezanedbatelná a ne všechny podniky si mohou takový náklad dovolit. Je otázkou, proč zákon určuje vést přesně tento druh evidence pracovní doby a to dokonce po dnech, když již dnes je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby po dnech u jednotlivých zaměstnanců dle § 96 zákoníku práce a vypracovat rozvrh směn na celé vyrovnávací období. Sloučením těchto ukazatelů do jedné evidence či účtu je zjevně značně pracné a nepřináší podstatnou přidanou hodnotu. U zaměstnavatele, který v režimu konta pracovní doby zaměstnává 200 lidí, se jedná o administrativu v řádu desítek hodin, což odhadem představuje celkové měsíční náklady kolem 17 000 Kč při hrubé mzdě zaměstnance 25 000 Kč. Tato administrativní činnost se může řešit buď zřízením nové pozice s například poloviční pracovní dobou, nebo rozdělením práce mezi mzdovou účetní a mistry ve výrobě, následkem čehož se tito zaměstnanci nebudou moci zabývat pro podnik

⁶³ CHLÁDKOVÁ, A.; BUKOVJAN, P. *Otazníky kolem konta pracovní doby.*

podstatnými záležitostmi a pravděpodobně by došlo k poklesu hodnoty jejich práce pro zaměstnavatele.

Další komplikací užití konta pracovní doby je rozpor mezi vyplácením mzdy za kalendářní měsíc a délkou vyrovnávacího období v týdnech.

Fakt, že stálá mzda zaměstnance musí dosahovat alespoň 80 % průměrného výdělku, může v praxi vést k tomu, že stálá mzda zaměstnance bude vyšší než mzda sjednaná či stanovená. Došlo by k tomu hlavně v provozech, kde se vyplácí vysoké výkonové prémie, které nejsou složkou nárokové mzdy.⁶⁴ Připočítají-li se ještě příplatky za práci v noci a práci o víkendu, výkonové prémie nemusí být nijak nepřiměřeně vysoké, aby 80 % průměrného výdělku dosáhlo sjednané či stanovené mzdy. V takovém případě by zaměstnavatel po celou dobu trvání vyrovnávacího období vyplácel vyšší mzdu, než jakou se zaměstnancem sjednal či mu ji stanovil. Jak již bylo řečeno, zákoník práce v § 121 stanoví, že *„Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 4) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.“*⁶⁵ Z toho lze odvodit, že pokud součet stálých mezd za vyrovnávací období převyšuje mzdu sjednanou, určenou či stanovenou (dle ustanovení § 113 zákoníku práce), nelze zaměstnanci vyplacenou stálou mzdu krátit. Ze znění § 113 zákoníku práce lze dovodit, že příplatky za práci o víkendu a v noci stejně tak jako nenárokové složky mzdy jako jsou výkonnostní prémie, se nezapočítávají do dosažené mzdy, avšak započítávají se do průměru, z něhož se vypočte stálá mzda. To by v praxi vedlo k tomu, že by zaměstnanec dosáhl na vyšší než sjednanou mzdu (stálou mzdu) a zároveň by měl nárok na příplatky za práci v noci a o víkendu, případně na výkonnostní prémie (pravděpodobně vyplacené v průběhu vyrovnávacího období). Tato situace by vedla k permanentnímu růstu průměrného výdělku. Lze tedy dojít k závěru, že konto pracovní doby je nevyužitelné v provozech, kde součet příplatků a nenárokových prémie je vyšší než 20 % sjednané mzdy. K uvedené analýze je nutné poznamenat, že se jedná

⁶⁴ BUKOVJAN, P. *Nároková a nenároková složka mzdy.*

⁶⁵ *Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění, § 121 odst. 1*

o názor autora této diplomové práce. Při studiu této problematiky se nepodařilo najít v odborné literatuře žádný relevantní odborný výklad.

Z bleskového průzkumu Česko-německé obchodní a průmyslové komory, který byl prováděn na podzim roku 2009 mezi jejími členy, mimo jiné vyplynulo, že se současným stavem možností využití pracovní doby zaměstnanců není spokojeno 98 % dotázaných. Všichni dotázaní jsou pro další úpravy institutu konta pracovní doby. Z dalších otázek je možné odvodit, že zájem zaměstnavatelů je hlavně o prodloužení vyrovnávacího období a o zrušení povinnosti vypracovat rozvrh směn na celou dobu vyrovnávacího období. Výsledky průzkumu jsou v příloze C.

5.3.5 Jiná úprava pracovní doby

V analýze tohoto tématu od JUDr. Bořivoje Šubrtu v článku „Jiná úprava pracovní doby“ autor dovozuje velmi zajímavé poznatky. V novele zákoníku práce platné od 1. 1. 2008 se nově začlenil § 84a, který stanoví maximální délku směny při sjednané jiné úpravě pracovní doby. Název druhého dílu druhé hlavy zákoníku práce byl změněn na „Rovnoměrné nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a jiná úprava pracovní doby“. Z toho autor článku dovozuje: „že tato jiná úprava může být vnímána nejen jako možné odchýlení se od pravidel rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, ale též jako samostatný typ tohoto rozvržení.“⁶⁶

Pro tuto úpravu rozvržení pracovní doby zákoník určuje podmínku dohodnutí v individuální smlouvě či v kolektivní smlouvě (nikoli však ve vnitřním předpisu zaměstnavatele) a maximální délky směny dvanáct hodin. To znamená, že je možné se odchýlit od úpravy uvedené v § 83 a § 84 zákoníku práce na základě dohody. Konkrétně se může jednat například o navrácení se k půlročnímu či čtvrtletnímu vyrovnávacímu období, možnost rozvrhnout pracovní dobu na kratší období, než je vyrovnávací období a možnost platně informovat zaměstnance o změně rozvrhu směn telefonicky nebo ústně.

⁶⁶ ŠUBRT, B. *Jiná úprava pracovní doby*, s. 1

Je nutné poznamenat, že se jedná pouze o právní názor a jak je všeobecně známo, právo vykládat zákon má v ČR pouze soud. Judikatura v této oblasti prozatím chybí, a tak zaměstnavatelé pravděpodobně této možnosti hojně využívat nebudou.⁶⁷

5.3.6 Práce na zavalanou

Jedná se o nepravidelný výkon práce v případě potřeby zaměstnavatele na jeho výzvu. V současném stavu legislativy je možný tento výkon práce jen v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V pracovním poměru se jedná o neplatné ujednání pracovní smlouvy. V praxi se však vyskytuje oprávněná potřeba takové úpravy pracovní doby, v rámci pracovního poměru, například v zemědělství v situaci, kdy je potřebný výkon práce ve větším rozsahu, než jaký umožňují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Bylo by proto vhodné tuto úpravu pracovní doby umožnit.⁶⁸

⁶⁷ ŠUBRT, B. *Jiná úprava pracovní doby*.

⁶⁸ ŠUBRT, B. *Jiná úprava pracovní doby*.

6 Vliv zákoníku práce na podnikání v ČR - odměňování

Oblast odměňování se dělí na dvě základní skupiny a to na odměňování mzdou a odměňování platem. Plat se jako forma odměny za vykonanou práci vyplácí zaměstnancům uvedeným v § 109 odst. 3. zákoníku práce. V zásadě se jedná o zaměstnance státu. Vzhledem k tomuto faktu se zde oblast platů nebude dále zkoumat. Mzda je finanční plnění zaměstnavatele zaměstnanci za vykonanou práci. Výše mzdy se určuje třemi způsoby. Sjednáním v kolektivní smlouvě či pracovní smlouvě, stanovením ve vnitřním předpisu či určením mzdovým výměrem.⁶⁹

Jak již bylo řečeno v předcházejících částech, zaměstnavatel vyplácí mzdu i za práci přesčas, a to s příplatkem 25 % nebo zaměstnanec čerpá náhradní volno. Za práci v noci a o víkendu přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10% z průměrného výdělku. Za dobu pracovní pohotovosti má zaměstnanec nárok na odměnu ve výši 10% průměrného výdělku.

Mzda je splatná do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl na mzdu nárok. To je pro zaměstnavatele velmi vhodná úprava, protože mu poskytuje dostatečně dlouhou dobu na získání finančního plnění od dodavatelů za výsledky práce svých zaměstnanců. Zaměstnavatel tedy není nucen překlenovat období mezi prodejem zboží a příjmem platby za něj pomocí krátkodobého externího financování nebo je tato potřeba alespoň omezena.

6.1.1 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší úroveň, pod kterou mzda nesmí klesnout. Má dvě funkce. Jednou je ochrana zaměstnanců před chudobou, druhou pak motivace nezaměstnaných preferovat zaměstnání před sociálními dávkami.⁷⁰ V roce 2011 je minimální mzda 8 000 Kč.

⁶⁹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář.*

⁷⁰ *Informace o minimální mzdě*

6.1.2 Nejnižší úroveň zaručené mzdy

Institut minimální mzdy je doplněn tzv. nejnižší úrovní zaručené mzdy, která na rozdíl od minimální mzdy zohledňuje druh zaměstnancem vykonávané práce. Její nejnižší výše je taktéž 8 000 Kč a nejvyšší 16 100 Kč. Zatímco minimální mzda platí i pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nejnižší úroveň zaručené mzdy se vztahuje pouze na mzdu (tj. na mzdu z pracovního poměru).

Zaručená mzda se dělí do osmi úrovní, podle skupiny prací a konkrétní výše pro každou skupinu je stanovena nařízením vlády (v roce 2011 to je Nařízení vlády č. 452/2009 Sb.)⁷¹

Pro podnikatelskou sféru se pozice rozděluje dle přílohy tohoto nařízení vlády. Nařízení ještě umožňuje snížit minimální mzdu a minimální úroveň zaručené mzdy v souvislosti s omezeným pracovním uplatněním zaměstnance (invalidita, nízký věk zaměstnance). Tato příloha má celkem 24 stran. Nejprve uvádí obecné charakteristiky jednotlivých skupin prací a následně uvádí příklady prací podle oborů.

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o značnou administrativní zátěž. V podniku, kde zaměstnávají zaměstnance s takto nízkými mzdami, je nutné evidovat u každého zaměstnance, do jaké skupiny patří, popřípadě jaké snížení je u něj přípustné s ohledem na omezené pracovní uplatnění. Další komplikací je samotné zařazování do pracovních skupin, které je velmi formálně popsáno a zařazení pracovní pozice do pracovní skupiny vyžaduje značné soustředění.

Je diskutabilní, jestli je pro zaměstnance omezení minimální mzdy výhodné. Pro zaměstnavatele musí vždy hodnota práce převyšovat její náklady. Pokud tomu tak není, zaměstnavatel by zaměstnance, který takovou práci vykonává, propustil či vůbec nezaměstnal. Je-li však stanovena minimální mzda, je zaměstnavatel nucen ohodnocovat práci nižší hodnoty minimální mzdou, což vede k tomu, že zaměstnavatel o tuto práci nebude jevit zájem. Paul A. Samuelson a William D. Nordhouse k tomu v knize „Ekonomie“ poznamenávají: *„Ačkoli by téměř každý souhlasil s tím, že minimální*

⁷¹ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

existenční mzda by měla být dokonce vyšší (než minimální mzda, poznámka autora DP), studie ukazují, že vysoká minimální mzda často poškozuje ty, kterým má pomáhat. Čím prospívá nekvalifikovanému mladému člověku informace, že se za práci platí 3,35 dolaru, není-li dostupná žádná práce?“⁷² V knize je pak na základě teorie nabídky, poptávky a rovnovážné ceny odvozen ekonomický důkaz.

⁷² SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*, s. 439

7 Vliv zákonné úpravy stávky a kolektivního vyjednávání na podnikání v ČR

Institut stávky je v českém právním systému upraven ve dvou zákonných normách. První z nich je Listina základních práv a svobod, kde je garantováno právo na stávku. Toto právo je dále upraveno v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění (dále jen zákon o kolektivním vyjednávání) jako krajní prostředek řešení sporů v kolektivním vyjednávání.

7.1 Kolektivní vyjednávání

Zákon o kolektivním vyjednávání řeší vyjednávání odborů jakožto zástupců zaměstnanců se zaměstnavateli, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Upravuje uzavírání kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně. Zákon stanoví postup sjednávání kolektivních smluv. Pro případ, kdy se obě strany jednání o kolektivní smlouvě nemohou dohodnout, zákon stanoví možnost využít službu zprostředkovatele. V případě, že k uzavření kolektivní smlouvy nedojde ani s pomocí zprostředkovatele, mohou se obě strany dohodnout na řízení před rozhodcem, nebo jako krajní prostředek vyhlásit stávku či výluky.

V ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání je také upraveno rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy na další zaměstnavatele v odvětví. V takovém případě zákon hovoří o kolektivní smlouvě vyššího stupně. Zaměstnavatelé patřící do odvětví se pro tento účel určují dle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) a kolektivní smlouva vyššího stupně je platná (v rámci příslušného CZ-NACE) i pro zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace. K rozšíření platnosti kolektivní smlouvy je nutné, aby organizace zaměstnavatelů a odborová organizace společně navrhly Ministerstvu práce a sociálních věcí, aby se ve Sbírce zákonů vyhlásilo sdělení, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví (dle CZ-NACE). Pokud jsou splněny všechny zákonem stanovené podmínky, je kolektivní smlouva platná pro všechny zaměstnavatele v odvětví bez možnosti obrany u soudu.

Tuto právní úpravu je možné ilustrovat na praktickém příkladu zaměstnavatele, fyzické osoby zaměstnávající 30 zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni. Předpokládejme, že zaměstnavatel je v tíživé situaci a podniku hrozí bankrot. Zaměstnavatel se proto dohodne se zaměstnanci na snížení mezd o 10 %. V tu samou dobu ale sdružení zaměstnavatelů, jehož členem zaměstnavatel není, uzavře s nejsilnější odborovou organizací v oboru kolektivní smlouvu, která je následně vyhlášena za kolektivní smlouvu vyššího stupně. V této smlouvě je stanoven závazek zaměstnavatelů alespoň udržet reálnou výši mezd, tj. valorizovat mzdy o inflaci. Zaměstnavatel je pak takovou kolektivní smlouvou vyššího stupně vázán a nemůže se zaměstnanci dohodnout snížení mezd. Řešením dané situace není ani založení odborové organizace u zaměstnavatele a dohodnutí vlastní kolektivní smlouvy, kde by se dohoda o snížení mezd zakotvila, protože kolektivní smlouva vyššího stupně je nadřazená podnikové smlouvě. Případně sjednaná podniková kolektivní smlouva je dle ustanovení § 27 odst. 1 zákoníku práce „*neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně*“.⁷³ Zaměstnavatel i zaměstnanci jsou tedy nuceni akceptovat dohodu jiných subjektů, k nimž nemají žádný právní vztah bez možnosti obrany u soudu. Existují názory, s nimiž se plně ztotožňuji, že tento princip rozšiřování působnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně porušuje práva zaměstnavatelů a zaměstnanců na projev svobodné vůle.

7.2 Odborové organizace a jejich působení

Odborová organizace vzniká na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů a „*cílem a účelem odborové organizace je formulování, prosazování, obhajování, ochrana a podporování kolektivních a individuálních zájmů zaměstnanců při utváření a stanovení pracovních, sociálních, nebo hospodářských podmínek*“.⁷⁴

K ustavení odborové organizace postačí tři zakládající členové. Alespoň jeden z těchto členů by měl být zaměstnancem ve firmě, kde odborová organizace působí, jinak by se

⁷³ Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění, § 7

⁷⁴ ŠLEMAROVÁ D. *Poslání odborových organizací*.

z pracovněprávního hlediska stala jen občanským sdružením.⁷⁵ Odborová organizace má poté v zákoníku práce v § 348 odst. 3 stanovenou pravomoc spolurozhodovat o neomluvených absencích všech zaměstnanců. Pokud by zaměstnavatel nezískal souhlas odborové organizace s klasifikací absence na neomluvenou absenci, nebylo by pro něj možné vyvozovat z absence žádné následné sankce, kromě nevyplacení mezd.⁷⁶ Zákoník práce také v ustanovení § 61 odst. 3 – 4 stanoví nutnost získání souhlasu odborové organizace s propuštěním funkcionáře odborové organizace. Bez tohoto je výpověď neplatná, neurčí-li jinak soud.

Důsledky této právní úpravy lze ilustrovat na následujícím případě. Zaměstnavatel se rozhodl řešit neomluvenou absenci zaměstnance vytýkacím dopisem s upozorněním na možnost výpovědi. V praxi je možná situace, kdy odborová organizace ve firmě může působit, i pokud zde má jen jednoho člena a to poskytuje prostor pro případné účelové zakládání odborových organizací, ačkoli se v praxi nejedná o častý jev. Odborová organizace pak například může účelově rozhodnout, že se nejedná o neomluvenou absenci. V takovém případě pak zaměstnavatel nemůže tuto neomluvenou absenci použít jako důvod k ukončení pracovního poměru výpovědí.

Právo odborové organizace rozhodovat o uznání neomluvené absence v situaci, kdy o tom může rozhodovat jediný zaměstnanec z této organizace je nepřijatelné. V tomto případě by bylo vhodné zavést právo soudu rozhodnutí odborové organizace přezkoumat, jak je tomu u posouzení výpovědi dané funkcionáři odborů.

7.2.1 Stávka v rámci kolektivního vyjednávání

Dle ustanovení § 16 odst. 2 se stávkou rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci.

Jak již bylo řečeno výše, stávka v rámci kolektivního vyjednávání je krajní prostředek k dosažení cíle tohoto procesu, kterým je uzavření či plnění kolektivní smlouvy. Kolektivní spor lze vést jen mezi stranami, které mají procesní způsobilost, což je zaměstnavatel a

⁷⁵ ŠLEMAROVÁ D. *Členství v odborových organizacích – problémové aspekty*.

⁷⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 906 - 907.

odborová organizace. Z toho vyplývá, že kolektivní spor (včetně vyhlášení stávky či výluky) lze dle zákona o kolektivním vyjednávání řešit jen v organizaci, kde působí odborová organizace.

První fází řešení kolektivního sporu (poté, co se strany nejsou schopny dohodnout) je řízení před zprostředkovatelem. Ten se buď určí na základě dohody obou stran, nebo jedna strana požádá o určení Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pouze pokud není řízení před zprostředkovatelem úspěšné, může se odborová organizace za splnění některých podmínek uchýlit k vyhlášení stávky. S tou musí souhlasit alespoň polovina zaměstnanců, kterých se má stávka týkat. Odborový orgán je povinen pod sankcí nelegálnosti stávky písemně informovat zaměstnavatele alespoň tři pracovní dny předem o datu zahájení stávky, důvodech a cílech stávky a předložit jmenný seznam zástupců odborů oprávněných zastupovat stávkující. Odborový orgán je také povinen poskytnout zaměstnavateli jmenný seznam zaměstnanců, kteří se stávky účastní. V případě sporu o legálnost stávky rozhoduje krajský soud na návrh jedné ze stran či státního zástupce. Zákon dále upravuje pracovněprávní nároky (například, že účastníkům stávky nenáleží za zameškanou dobu mzda) a nároky z nemocenského a sociálního zabezpečení.

Z výše uvedeného vyplývá, že stávka v rámci zákona o kolektivním vyjednávání má jasná pravidla a poskytuje obou stranám jasné instrukce, jak v případě takové situace postupovat. Ačkoli je stávka z pohledu zaměstnavatele jen těžko schvalována, objektivně se jedná o legitimní prostředek kolektivního vyjednávání. Ostatně i zaměstnavatel má právo vyhlásit výluky za obdobných podmínek jako odbory stávku. V takovém případě mají zaměstnanci nárok jen na 50 % průměrného výdělku. Práva obou stran lze proto označit za vyrovnaná.

7.2.2 Stávka mimo rámec kolektivního vyjednávání

Jak již bylo řečeno, zaměstnanci mají právo na stávku zaručeno Listinou základních práv a svobod, která v článku 27, odst. 4 stanovuje: „*Právo na stávku je zaručeno za podmínek*

stanovených zákonem.“⁷⁷ Odkazuje-li Listina ohledně práva na stávku na zákon, a jediný zákon upravující stávku je zákon o kolektivním vyjednávání, nastává otázka, jestli stávka mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání je legální. Na tuto problematiku se názory liší, nicméně odborná veřejnost se na základě judikatury většinou přiklání k názoru, že i taková stávka je legální, protože stávka mimo rámec zákona není zakázána a co není zakázáno, je dovoleno. Plně v souladu s tímto názorem je i rozsudek Nejvyššího soudu ČR k posouzení zákonnosti stávky. Soud uvedl následující: *"Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávku v českém právním řádu není. Platí tedy, že právo na stávku je zaručeno (čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod), aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno, avšak jen tehdy, je-li prostředkem obrany jiných hospodářských nebo sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů."*⁷⁸

*„Právo na stávku lze vykonat nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů a podle zákona o kolektivním vyjednávání může být posuzována jen taková stávka, která souvisí se sporem mezi zaměstnavateli (organizacemi zaměstnavatelů) a příslušnými odborovými orgány o uzavření kolektivní smlouvy."*⁷⁹

Z tohoto rozsudku lze dovodit, že stávka mimo rámec zákona musí směřovat k hájení hospodářských a sociálních práv zaměstnanců u jejich zaměstnavatele.

Problémem této úpravy respektive neúpravy institutu stávky je, že kromě základního práva na stávku nemají zúčastněné strany určena prakticky žádná práva a povinnosti. Ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání, například o informační povinnosti stávkujících a pracovněprávních nárocích zaměstnanců, se v tomto případě nemohou uplatnit. Jak zaměstnanci zastoupení odborovou organizací, tak zaměstnavatelé, nevědí, kdy je stávka legální a jaké následky pro ně může mít.

⁷⁷ Listina základních práv a svobod, vyhlášená předsednictvem České národní rady dne 16. prosince 1992 jako součást ústavního pořádku České republiky (č. 2/1993 Sb.), ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR k posouzení zákonnosti stávky.

⁷⁹ Tamtéž.

Z praxe posledních let uveďme příklad nakonec odvolané stávky za zachování daňových výjmek u zaměstnaneckých benefitů, kterou se chystal vyhlásit Odborový svaz dopravy v lednu 2009. Představme si spediční firmu o 30 zaměstnancích, kteří jsou odborově organizovaní a rozhodnou se ke stávce připojit. Jejich cílem je hájit své ekonomické zájmy ve formě nižšího danění benefitů. Dochází tak ke konfliktu mezi zaměstnavatelem, v jehož silách není rozhodnutí vlády ovlivnit, a který nese náklady stávky, a zaměstnanci, kteří se rozhodli hájit svá práva na úkor nezúčastněné strany. Zaměstnavatel je tedy nedostatkem právní úpravy postaven před situací, kdy odbory hodlají vyhlásit stávku k donucení vlády nerušit daňové zvýhodnění benefitů a přenést na něj následky této stávky. Při uzavření pracovního poměru se obě smluvní strany zavazují k určitému plnění. Mimo jiné se zaměstnavatel zavazuje přidělovat práci a vyplácet za ni mzdu a zaměstnanec se zavazuje tuto práci vykonávat. Dle charakteru stávky je jasné, že tento vztah je v případě stávky porušen. V případě takové stávky se tyto závazky dočasně přerušují, s tím, že k tomu dochází mezi účastníky pracovního vztahu kvůli podmínkám tohoto vztahu. Další zásadní skutečností je, že dočasné vypovězení těchto závazků mohou provést obě strany. V případě výše uvedené stávky (došlo-li by k její realizaci) by došlo k dočasnému porušení závazků ze strany zaměstnance bez zjevné vazby na zaměstnavatele a na jeho úkor. Podstatné je, že obdobné právo pro zaměstnavatele neplatí, protože právo na výluku není ústavně garantováno. Došlo by tak k omezení práv zaměstnavatele na svobodu podnikání na úkor práv zaměstnanců stávkovat. Vztah stávky ke konkrétnímu zaměstnavateli upravuje i zákon o kolektivním vyjednávání, ve kterém je označena za nezákonnou solidární stávka, „pokud zaměstnavatel účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou vázanost nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.“⁸⁰ Dle mého názoru je zde zjevná snaha zákonodárce omezit stávku, jejíž cíl není zaměstnavatelem ovlivnitelný.

Současná úprava stávky je paradoxní, protože v případě zjevně opodstatněného nároku na stávku v případě kolektivního vyjednávání jsou stanovena relativně přísná pravidla, a naopak v ostatních případech nejsou pravidla stanovena takřka žádná. Bylo by proto vhodné přijmout zákon, který by pravidla pro stávku upravil alespoň na stejné úrovni, jako

⁸⁰ Zákon o kolektivním vyjednávání 2/1991 Sb., § 20 pís. e).

jsou v zákoně o kolektivním vyjednávání a omezil právo stávkovat na cíle stávky, které souvisejí přímo se zaměstnavatelem a které zaměstnavatel může ovlivnit. K prosazování politických názorů či ochraně ekonomických a sociálních práv zaměstnanců jsou jim v Listině přiznána jiná práva, například svobodně vyjadřovat svůj názor, shromažďovat se, odborově se sdružovat apod. K vyjádření nesouhlasu například se zrušením daňového zvýhodnění zaměstnaneckých benefitů, by tak zaměstnanci namísto stávky měli demonstrovat ve svém volném čase, nebo se dohodnout se zaměstnavatelem na nahrazení nepřítomnosti v práci apod.

8 Vliv zákoníku práce na podnikání v ČR - bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) je jednou z nejstarších oblastí pracovního práva, což svědčí o jejím praktickém významu. Zákonná úprava této oblasti je ukotvena v zákoníku práce, v zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalšími právními předpisy. V nadpisu této kapitoly je také zmíněna požární ochrana (dále jen PO). Ačkoli PO není upravena v zákoníku práce, z pohledu praxe tvoří s BOZP jeden funkční celek a proto se o ní v této kapitole zmíním.

8.1 Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP

Zaměstnavatel má povinnost zajistit BOZP pro všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na pracovištích. K ochraně zdraví těchto osob musí zohlednit rizika ohrožení zdraví a života v souvislosti s výkonem jejich práce. Tato rizika musí zaměstnavatel vyhledávat, hledat jejich příčiny a snažit se je odstranit, pokud to není možné, pak je povinen jejich vliv minimalizovat. Musí také vhodně organizovat BOZP a činit opatření k prevenci rizik. Prosazování BOZP je nedílnou součástí pracovních povinností všech vedoucích zaměstnanců.

8.2 Vstupní lékařská prohlídka

V ustanovení § 32 zákoníku práce je stanovena povinnost zaměstnavatele zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovního poměru podrobil vstupní lékařské prohlídce, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Takovým předpisem je například zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích nebo Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věstníku MZ, která stanoví případy, kdy a jaké jsou lékařské prohlídky povinné. Vstupní lékařská prohlídka je také povinná pro určité skupiny zaměstnanců, například pro zaměstnance pracující v noci a nezletilé. Z výše uvedeného by se mohlo zdát, že vstupní lékařská prohlídka není povinná, pokud není stanoveno jinak

ve zvláštním právním předpisu či v zákoníku práce. Na toto téma se však mezi odbornou veřejností vedou nekonečné diskuse. Důvodem je ustanovení § 103, odst. 1 písm. a, kde je stanovena povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, které by svou náročností neodpovídaly jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Často se lze setkat s názorem, že posouzení zdravotní způsobilosti může provést pouze lékař v rámci závodní preventivní péče. Z toho lze usoudit, že jsou vstupní lékařské prohlídky povinné pro všechny zaměstnance v pracovním poměru. Lze se dokonce setkat i s názorem, že by vstupní lékařská prohlídka měla být povinná i pro zaměstnance, pracující na smlouvy uzavírané mimo pracovní poměr.⁸¹ S takovou interpretací zákona se ovšem nelze ztotožnit. Za prvé, pokud zákonodárce do zákoníku práce zakotvil ustanovení týkající se vstupní zdravotní prohlídky a odkazuje na zvláštní právní předpisy, nelze z toho usuzovat, že je vstupní prohlídka povinná pro všechny zaměstnance, protože by tuto povinnost zákonodárce na tomto místě jistě zmínil. Zmíněné ustanovení § 103 zákoníku práce lze také vyložit tak, že pokud zaměstnavatel má důvod se domnívat, že vykonávaná práce neodpovídá zdravotní způsobilosti zaměstnance, je povinen ho vyslat na lékařskou prohlídku v rámci závodní preventivní péče. Dalším možným zdrojem informace o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance je například potvrzení od praktického lékaře zaměstnance. Praktický dopad tohoto výkladu lze najít v ustanovení § 41 zákoníku práce, kde se zaměstnavateli stanoví povinnost za určitých podmínek zaměstnance převést na jinou práci v důsledku zdravotní způsobilosti. Je zde však výslovně zmíněn posudek vydaný pracovištěm závodní preventivní péče. Pokud by tedy v zákoně nebylo zmíněné ustanovení § 103, nemusel by zaměstnavatel k potvrzení od praktického lékaře vůbec přihlížet. Z praxe mohu potvrdit, že kontroloři inspektorátu práce často vyžadují doklad o provedené vstupní lékařské prohlídce. Zaměstnavatel je tedy postaven do situace, kdy není jasná právní úprava. Proto je možné zákonnou úpravu v tomto případě označit za nepřehlednou a matoucí. Dle mého názoru tedy není vstupní lékařská prohlídka nezbytná, pokud tak není stanoveno zvláštním právním předpisem.

⁸¹ ŠUBRT, B. *Pracovnělékařské prohlídky u zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.*

Druhou rovinou této problematiky je vhodnost vstupní lékařské prohlídky. Uveďme příklad zaměstnance, který po šesti měsících ve společnosti začne tvrdit, že kvůli intenzivní práci s počítačem trpí nemocí z povolání spočívající ve zhoršení zraku. Pokud zaměstnavatel vyslal zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku, která by měla zahrnovat i vyšetření u očního lékaře, je posouzení takového tvrzení podstatně snazší než v případě, kdy tak neučinil. Lékařské vyšetření by případně potvrdilo stav zraku zaměstnance před uzavřením pracovního poměru. Závažnost této problematiky je dána zejména ustanovením § 67, který stanoví výši odstupného pro případ výpovědi zaměstnanci pro zdravotní nezpůsobilost důsledkem pracovního úrazu či nemoci z povolání. Pokud zaměstnavatel nemůže převést takto zdravotně nezpůsobilého zaměstnance na jinou práci a je nucen ho propustit, náleží takovému zaměstnanci odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Vstupní lékařskou prohlídkou se tak zaměstnavatel brání případným snahám zaměstnanců vydávat zdravotní problémy vzniklé před uzavřením pracovního poměru za nemoc z povolání.

Popis problematiky vstupních lékařských prohlídek lze uzavřít tím, že ze zákona sice nejsou vždy povinné, ale je pro zaměstnavatele vhodné je vyžadovat u všech zaměstnanců.

8.3 Školení BOZP

Dle ustanovení § 103 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům školení BOZP při nástupu do práce a při změně podmínek práce (nová technologie, změna druhu práce apod.) Školení zabezpečuje většinou vedoucí zaměstnanec v den nástupu do práce či zaměstnavatelem stanovená osoba. Ačkoli zákoník práce nerozděluje školení BOZP na školení pro řadové zaměstnance a pro vedoucí zaměstnance, v praxi se tyto skupiny zaměstnanců školí odděleně. Prakticky každý zaměstnavatel musí zajistit prevenci rizik činností odborně způsobilé osoby (dále jen OZO). V praxi jsou vedoucí zaměstnanci školeni touto osobou a obsah jejich školení podstatně převyšuje školení pro řadové zaměstnance. K tomu vede zaměstnavatele několik důvodů. Předně vedoucí zaměstnanci v případě selhání na poli BOZP mohou mít i trestněprávní odpovědnost a proto je nutné jim poskytnout informace v dostatečném rozsahu. Dále je důležité přesvědčit vedoucí zaměstnance o důležitosti BOZP, protože nejsou-li o ní přesvědčeni vedoucí zaměstnanci, nelze toto očekávat u řadových zaměstnanců. Zákoník

práce také určuje, že zaměstnavatel kromě obsahu školení určí i jeho četnost. Ta by měla záviset na druhu činnosti zaměstnavatele a konkrétního zaměstnance. Časté bude školení BOZP například v hutích či u zaměstnanců pracujících se stroji, na druhou stranu u administrativních zaměstnanců je možné přeškolení BOZP až po 2 letech. Zaměstnavatel je dále povinen ověřovat znalosti zaměstnanců a vést dokumentaci o provedených školeních. Způsob je opět ponechán na rozhodnutí zaměstnavatele.

Ze své praxe mohu potvrdit, že mnoho zaměstnavatelů považuje školení BOZP za zbytečnost s odkazem na „zdravý selský rozum“ a podobně. Snaží se školení BOZP zjednodušit na maximální možnou úroveň a často ho degradují jen na přečtení několika stránek textu. S tímto názorem se nemohu ztotožnit a to dokonce ani v případě administrativních pracovníků. Osobně jsem se setkal s případem, kdy zaměstnankyně v administrativě používala elektrický prodlužovací kabel s obnaženou koncovkou po několik týdnů. Tento fakt byl přehlížen jak jejími kolegy, tak jejím nadřízeným, ačkoli v tomto případě hrozilo nejen nebezpečí vzniku požáru, ale i smrtelného úrazu elektrickým proudem. Mohu tak potvrdit, že oblasti BOZP je nutné věnovat dostatečnou pozornost na všech typech pracovišť. Cílem zaměstnavatele by nemělo být jen splnění všech formálních náležitostí, ale funkční systém ochrany zdraví a životů osob vyskytujících se na pracovišti.

8.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Pracovní úraz je v ustanovení § 380 zákoníku práce definován jako „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“.⁸² Za pracovní úraz se též považuje úraz vzniklý pro plnění pracovních úkolů. Úraz, ke kterému došlo na cestě do zaměstnání či ze zaměstnání, se nepovažuje za pracovní. Nemoc z povolání je definována nařízením vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, jako nemoc vzniklá nepříznivým působením chemických, fyzických, biologických nebo jiných škodlivých vlivů. Aby bylo možné nemoc klasifikovat jako nemoc z povolání, musí být uvedena v seznamu nemocí z povolání.

⁸² Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění, § 380

8.4.1 Evidence a hlášení pracovních úrazů

V ustanovení § 105 odst. 7 je stanoveno, že vláda nařízením stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Od 1. 1. 2011 je účinné nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Nařízení kromě jmenovaného obsahuje i vzory dokumentu (záznam o úrazu, hlášení pracovního úrazu) a přehled institucí, kterým se pracovní úraz hlásí. Každý úraz, který je dle výše uvedené definice považován za pracovní, je nutné zaznamenat do knihy úrazů. V knize úrazů se uvedou údaje požadované nařízením vlády. Knihu úrazů lze vést v klasické listinné podobě nebo v elektronické podobě, která je v nařízení preferovaná. Ministerstvo práce a sociálních věcí dokonce zaměstnavatelům za tímto účelem poskytlo zdarma software.⁸³ Pokud pracovní úraz způsobil pracovní neschopnost delší než tři dny, případně se jedná o smrtelný pracovní úraz, je zaměstnavatel povinen do pěti pracovních dnů po oznámení úrazu zaměstnancem vyhotovit záznam o úrazu a odeslat jej na instituce stanovené výše uvedeným nařízením vlády (mimo jiné na inspektorát práce, Policii ČR a zdravotní pojišťovnu). V případě, že se změnila skutečnost zaznamenaná v záznamu o úrazu, je zaměstnavatel bez zbytečného odkladu povinen vyhotovit a do pátého dne následujícího měsíce od zaznamenané změny odeslat formulář záznam o úrazu – hlášení změn.

8.5 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Každý zaměstnavatel (tj. organizace zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance) je dle vyhlášky Ministerstva financí (vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání) pojištěn pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pojišťovna na základě tohoto pojištění hradí za zaměstnavatele škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu či nemoci z povolání. Rozsah pojištění je omezen na náhradu škody, za kterou odpovídá zaměstnavatel dle zákoníku práce. Jedná se například o náhradu ztráty výdělku během pracovní neschopnosti, bolestné,

⁸³ JANÁKOVÁ, A. *Elektronická forma záznamu o úrazu podle nařízení vlády č. 201/2010 Sb.*, s. 6.

náhradu za snížené společenské uplatnění a náklady spojené s léčením. V případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pojišťovna vyplátí i náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých a jednorázové odškodnění pozůstalých. Pojištění v současné době poskytují dvě pojišťovny, Česká pojišťovna a. s. a Kooperativa pojišťovna, a. s. Od 1. 1. 2013 nabude účinnosti zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, čímž přejde oblast pojištění pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání na Českou správu sociálního zabezpečení.⁸⁴

Pro přiznání náhrady škody pojišťovnou je zásadní, jestli se skutečně jednalo o pracovní úraz či nemoc z povolání. Nemoc může uznat za nemoc z povolání jen zdravotnické zařízení uvedené ve vyhlášce (vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají). U pracovních úrazů je situace složitější, protože uznání úrazu za pracovní je v kompetenci zaměstnavatele. Ten sice není motivován účelově neuznávat úrazy jako pracovní, protože náhrada škody zaměstnanci je kryta povinným pojištěním, ale určení, zda se jedná o úraz pracovní, je za určitých okolností velmi složité. I v případě, že zaměstnavatel úraz uzná za pracovní, může pojišťovna odmítnout pojistné plnění s odůvodněním, že dle jejího názoru se o pracovní úraz nejedná. V takovém případě je zaměstnavatel vázán svým rozhodnutím o uznání pracovního úrazu a náhradu škody vyplátí zaměstnanci ze svého rozpočtu. Pokud s rozhodnutím pojišťovny zaměstnavatel nesouhlasí, může pojišťovnu zažalovat u soudu.

8.6 Požární ochrana

Oblast PO upravuje zejména zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci). Svou podstatou zasahuje do oblasti pracovněprávní legislativy hlavně úprava školení zaměstnanců, která bude popsána zejména v souvislosti s vazbou na školení BOZP.

⁸⁴ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 142.

Pro organizaci školení PO je klíčové zařazení činnosti zaměstnavatele do jedné ze tří kategorií dle míry požárního nebezpečí. Školení provádí vyškolený vedoucí zaměstnanec, u zaměstnavatelů se zvýšeným požárním nebezpečím preventista požární ochrany a u zaměstnavatelů s vysokým požárním nebezpečím OZO požární ochrany. Zaměstnanci musí školení podstoupit při nástupu do zaměstnání a pak jednou za dva roky. Školení vedoucích zaměstnanců smí vykonávat jen OZO požární ochrany. Školení se provádí při příležitosti nástupu do funkce a poté každé tři roky.

Vzhledem k tomu, že v praxi je běžný souběh funkcí OZO k prevenci rizik a OZO požární ochrany, školí se i BOZP a PO společně. Tak dochází k tomu, že četnost školení a požadavky na školitele se z úpravy PO přenášejí na praxi školení BOZP.

O školení PO je zaměstnavatel povinen vést záznamy včetně informace, jak byly znalosti účastníků ověřeny.

9 Návrh řešení koncepce pracovněprávní legislativy - úvaha de lege ferenda

Z doposud uvedených faktů dle mého názoru vyplývá, že pracovněprávní legislativa je v ČR nepřiměřeně složitá a striktní. Zákony jsou dle mého názoru pro většinu občanů nesrozumitelné. Neexistuje garantovaný veřejný zdroj úplného aktuálního znění zákonů, takže si občan musí aktuální plné znění zákonů kupovat od soukromých společností nebo si jednotlivé novelizace zaznamenávat do původního textu zákona. Tuto problematiku je možné ilustrovat na příkladu zákoníku práce. Zákoník práce byl za dobu své platnosti celkem osmnáctkrát novelizován. S přihlédnutím k faktu, že je účinný teprve necelých pět let, se jedná o velmi často měněný zákon. Všechny tyto novelizace proběhly zákony, které změnily jen dílčí části zákoníku práce (například jeden či dva paragrafy) a často se jednalo o zákony, které novelizovaly několik zákonů současně. Z jejich jmen většinou nelze dovodit, že se jedná o novelu zákoníku práce. Každý, kdo potřebuje znát aktuálně účinné znění zákoníku práce, si tedy musí všechny změny zapsat do původního textu zákona ze sbírky zákonů, nebo koupit úplné znění zákona v knižní či elektronické formě. Aktuální znění zákona je také dostupné na internetu zdarma, například na stránkách veřejného portálu www.portal.gov.cz, ale tyto zákony jsou zveřejněny bez garance správnosti. S přihlédnutím k dodržování zásady, že neznalost zákona neomlouvá, se jedná o nevhodnou situaci, která by se měla urychleně řešit ustanovením povinností státu zveřejňovat úplná garantovaná účinná znění zákonů. V praxi by se mohlo jednat o podobný systém, jaký používají poskytovatelé úplného znění zákonů na internetu. Internetová aplikace by zdarma zobrazovala aktuálně účinné znění zákona, včetně seznamu všech předpisů, které ho novelizují, tak jak to navrhuje Ministerstvo vnitra ČR.⁸⁵ Občané by tak mohli vidět všechny provedené změny zákona v jednom předpisu a nebyli by nuceni za to platit.

V oblasti pracovního práva a jeho vymahatelnosti je situace dle mého soudu nevyhovující. Vymahatelnost práva je v pracovněprávní oblasti nízká, zejména s přihlédnutím k nepřiměřeně dlouhé době trvání soudních sporů. Svědčí o tom například průměrná délka

⁸⁵ POLČÁK, R. *K promulgaci práva prostřednictvím plánované eSbírky zákonů*

řízení ve věci výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) ZP, přičemž z evidence provedené za celou ČR v roce 2010 činí tato délka 1353 dní.⁸⁶ S přihlédnutím k důsledkům, které může mít nepřiměřeně dlouhý soudní spor na jeho účastníky (viz neplatné rozvázání pracovního poměru výše) by bylo vhodné, aby soudní řízení netrvalo déle než půl roku. Za tímto účelem by bylo vhodné zřídit specializované pracovní soudy, jak je tomu například ve Spolkové republice Německo. Jak uvádí Kalenská ve svém příspěvku *Pracovněprávní spory a jejich řešení*⁸⁷, soudní systém v oblasti pracovního práva je pomalý, drahý a není odborně na výši. Pokud by se pracovněprávními spory zabývala specializovaná skupina soudců, došlo by pravděpodobně ke zrychlení soudních řízení a k větší odbornosti v rámci rozhodování pracovních sporů.

V oblasti ochrany zaměstnanců dle mého názoru zákonná úprava příliš straní zaměstnancům, a to zejména v oblasti propouštění zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou. Dle publikace *Employment Outlook* (2004) od OECD patří právní úprava ČR v ochraně stálých zaměstnanců před propuštěním k nejvíce rigidním ze sledované skupiny zemí.⁸⁸ Je správné a účelné, aby pracovní právo plnilo svou ochrannou funkci, ale musí se jednat o vyváženou právní úpravu reflektující změny ve společnosti. Z pohledu praxe se lze jen těžko smířit se skutečností, že důvody skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se za posledních 20 let takřka nezměnily, ačkoli ve společnosti došlo k zásadním změnám. Jak již bylo popsáno v podkapitole 4.3.1., naplnění všech náležitostí rozvázání pracovního poměru je pro zaměstnavatele velmi náročné. Při posuzování vhodnosti současné právní úpravy je nutné vzít v úvahu i existenci malých organizací, pro které je obtížné se v pracovněprávní legislativě orientovat. Dle statistiky Českého statistického úřadu působilo v roce 2010 v ČR 248 966 zaměstnavatelů zaměstnávajících do 19 zaměstnanců, 31 434 zaměstnavatelů od 20 do 249 zaměstnanců a 2 063 zaměstnavatelů nad 249 zaměstnanců.⁸⁹ Z toho vyplývá, že podstatná většina zaměstnavatelů jsou malé a střední podniky. Od těchto společností nelze očekávat, že budou schopny zaměstnat dostatečně kvalifikované zaměstnance, kteří by byli schopni se

⁸⁶ *Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhu sporů ve dnech.*

⁸⁷ KALENSKÁ, M. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*, s. 5-12. ISSN

⁸⁸ OECD. *Employment Outlook 2004*, s. 72.

⁸⁹ *Organizační struktura národního hospodářství podle velikosti subjektů a zařazení do institucionálních sektorů (stav k 31. 12.).*

ve složité pracovněprávní legislativě zorientovat. Malí a střední podnikatelé jsou dle mého názoru postaveni v případě nutnosti propustit zaměstnance před volbu využít služeb právníka nebo zaměstnávat pro ně relativně drahou kvalifikovanou pracovní sílu - odborného personalistu. Obě varianty jsou drahé a neefektivní. Proto by bylo vhodné upravit nejen pracovněprávní legislativu tak, aby byla jasná a srozumitelná. Jako příklad srozumitelného zákona může sloužit zákon o kolektivním vyjednávání.

Například u výpovědních důvodů by bylo dle mého názoru vhodné spojit výpovědní důvody do skupin, jak uvádí Bezouška⁹⁰. Existovaly by čtyři skupiny důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele zaměstnanci, a to výpověď z důvodu provozní potřeby, výpověď pro důvody na straně zaměstnance a výpověď pro porušení povinností zaměstnance a výpověď z jiného důvodu. Ve stanovených případech by zaměstnanci náleželo odstupné dle počtu odpracovaných let ve společnosti. Navržená úprava by dle mého názoru snížila nebezpečí, že soud uzná ukončení pracovního poměru za neplatné z důvodu formálních nedostatků, jako je například vymezení výpovědního důvodu. Zaměstnavatel by mimo jiné již nemusel posuzovat, jestli je závadné jednání zaměstnance porušením pracovních povinností či dosahováním neuspokojivých pracovních výsledků, jak je popsáno v podkapitole 4.2.6.

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru by měl zaměstnavatel nahradit škodu způsobenou zaměstnanci pouze do zaměstnancem prokázané výše. Situace, kdy zaměstnavatel v případě neplatně rozvázaného pracovního poměru musí vyplácet náhradu mzdy za celé období soudního sporu a to dokonce i v případě, kdy zaměstnanec již pracuje u jiného zaměstnavatele je, obzvlášť při délce soudních sporů v ČR, neopodstatněná a dle mého názoru odporující dobrým mravům. Navrhuji tedy stanovit horní hranici náhrady škody (jako přijatelné pro obě strany považuji stanovení maxima jako šestinásobku průměrného výdělku), a nutnost její vznik a výši prokázat, včetně případného snížení náhrady škody dle míry zavinění zaměstnancem. Nedocházelo by tak k situaci, kdy má neplatně propuštěný zaměstnanec nárok na náhradu ušlé mzdy i za dobu, kdy pracuje u jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec by měl nárok jen na náhradu skutečně vzniklé a prokázané škody. Pokud by zaměstnanec v průběhu soudního sporu například bezdůvodně

⁹⁰ BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*, str. 69.

nevyhledával jiné zaměstnání, náhrada škody by se snížila. Obdobně by se při vyčíslování vzniklé škody zaměstnanci zohlednila i výše podpory v nezaměstnanosti.

Ve výše uvedeném návrhu je zmíněna „výpověď z jiného důvodu“. Jelikož se jedná o velmi citlivé téma, bude zde tento institut rozveden. V žádném případě by se nemělo jednat o výpověď bezdůvodnou. Pokud by ji zaměstnanec považoval za bezdůvodnou, napadl by ji u soudu, kde by zaměstnavatel musel uvedený důvod prokázat. Tento důvod by měl být takový, že by po zaměstnavateli nemohlo být spravedlivě žádáno, aby zaměstnance dále zaměstnával. V případě, že by soud rozhodl o neplatnosti skončení pracovního poměru pro absenci důvodu, pracovní poměr by se již neobnovoval, zaměstnanci by náleželo pouze odstupné, případně náhrada způsobené škody. Došlo-li by k navrženému vzniku pracovních soudů, lze předpokládat, že by se podobné soudní spory řešily rychle, maximálně do šesti měsíců. Na první pohled se možná zdá tento návrh obtížně obhajitelný, ale z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že se v praxi vyskytují situace, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, ale výpovědní důvody se na tento případ nevztahují. Proto je jakékoli taxativní vymezení výpovědních důvodů v praxi nevhodné. Jako příklad „jiného“ důvodu výpovědi můžeme uvést neschopnost zaměstnance začlenit se do kolektivu, ačkoli jinak plní pracovní povinnosti dostatečně. Taková situace však může vést k poklesu výkonnosti celého týmu. Jako příklad je možné uvést zaměstnance - individualistu, který nesdílí se zbytkem týmu informace a celkově s týmem nedostatečně spolupracuje. Z pohledu pracovních povinností plní vše bezchybně, ale výkon celého týmu je snížen.

Je nutné zdůraznit, že „jiný důvod“ k propuštění zaměstnance by nesměl být diskriminační (dle antidiskriminačního zákona).

Jako nutnou podmínku snížení míry ochrany zaměstnanců lze považovat zvýšení vymahatelnosti práva, zejména se zřetelem na rychlost a finanční náročnost. Z tohoto hlediska by bylo vhodné, aby kontrolní orgány státu (inspektorát práce, úřad práce) zintenzivnili svou činnost a pomohli tak účinně prosazovat práva zaměstnanců, která by ovšem již nebyla tak silná jako dnes.

Další oblastí, kam by se v současné době měla upřít pozornost státu a neziskových organizací je zvýšení povědomosti zaměstnanců o jejich právech a cestě, jak tato práva

vymáhat. Pokud si zaměstnanci nebudou vědomi svých práv a nebudou se jich domáhat, bude dle mého názoru stále vyvíjen tlak na striktnější úpravu pracovněprávní legislativy. Lze tedy shrnout, že pracovněprávní legislativa by měla být vůči zaměstnavatelům méně přísná, ale povinnosti zaměstnavatelů by se měly o to více kontrolovat a jejich plnění případně vynucovat soudně a sankcemi kontrolních orgánů.

9.1 Návrh změny ustanovení zákona o zaměstnanosti upravující povinný podíl osob se zdravotním postižením

Jak bylo uvedeno v podkapitole 3.2.2, ustanovení zákona o zaměstnanosti upravující povinný podíl osob se zdravotním postižením lze z pohledu zaměstnavatele považovat za problematické. Toto ustanovení zvyšuje cenu práce a nutí zaměstnavatele k plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením i v případech, kdy tento podíl není možné dosáhnout pro nedostatek vhodné pracovní síly.

Dle mého názoru by bylo vhodnější spíše než trestat zaměstnavatele za neplnění povinného podílu osob se zdravotním postižením, zavést pozitivní motivaci. Důvodem je předně to, že zaměstnavatel nemá mnoho možností ovlivnit, kolik se přihlásí zdravotně postižených uchazečů o práci. Dle ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce smí zaměstnavatel od uchazeče o zaměstnání vyžadovat jen takové informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Dle mého názoru do této kategorie informace o zdravotním postižení nespadá. Zaměstnavatel může požadovat informace o zdravotní způsobilosti zaměstnance vykonávat práci, ale ne informace o zdravotním postižení. Taktéž pracovní inzerce vyžadující zdravotní postižení by byla dle mého názoru diskriminační. Zaměstnavatel tedy může maximálně místo označit za vhodné pro zdravotně postižené.

Pozitivní motivace je sice již nastavená, ale jen u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Úřady práce také mohou poskytnout dotaci na vytvoření chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého. Bylo by proto vhodné stimulovat zaměstnavatele k zaměstnávání například krytím části mzdových nákladů zaměstnance se zdravotním postižením, který byl nezaměstnaný déle než šest měsíců. Tam, kde je možné zdravotně postižené zaměstnat, a kde je vhodná nabídka takové

pracovní síly, by tento systém pomohl, tam, kde takové zaměstnávání možné není nebo není dostatečná nabídka takové pracovní síly, by systém nezvyšoval pracovní náklady.

9.1.1 Doporučení úpravy institutu konta pracovní doby

Z popisu problematiky konta pracovní doby uvedeného výše lze doporučit, aby se úprava konta pracovní doby v zákoníku práce změnila. Navrhuji proto tyto úpravy:

- vyrovnávací období změnit zpět na násobky měsíců, jak tomu bylo ve „starém“ zákoníku práce a umožnit rozvrhnout pracovní dobu na období jednoho roku i bez souhlasu odborů,
- zrušit povinnost vést účet pracovní doby a účet mzdy a nahradit je povinností evidovat jednotlivé ukazatele (ale nikoli v jedné databázi či dokonce tabulce),
- zrušit podmínku souhlasu odborové organizace s kontem pracovní doby,
- zrušit vazbu stálé mzdy na 80 % průměrného výdělku a zavést vazbu na 80 % smluvní mzdy (případně stanovené či určené mzdy).

Při zhodnocení obtížnosti zavedení administrace režimu konta pracovní doby popsaném výše je zřejmé, že si bude své místo v denní praxi zaměstnavatelů hledat jen velmi obtížně. Navržené změny by podle mého názoru mohly ulehčit pozici zaměstnavateli a zároveň by nijak zásadně neomezily práva zaměstnanců.

Závěr

V diplomové práci byl zkoumán vliv některých ustanovení pracovněprávní legislativy na podnikání v ČR. Práce se zabývala zmíněnou legislativou z pohledu práva, a proto nebylo jejím cílem finančně vyčíslit vliv na podnikání. Ze zákonů, které pracovněprávní oblast upravují, byla vybrána nejpodstatnější ustanovení z pohledu praxe. Hlavní zkoumané předpisy byly zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání, zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců.

Vliv zákonných ustanovení na podnikání lze označit za významný. Stav současné úpravy pracovněprávní legislativy považuji za neuspokojivý. Na základě zkoumání některých ustanovení zákonů usuzuji, že právní úprava nepřiměřeně upřednostňuje zaměstnance, a to zejména v případě ukončování pracovního poměru výpovědí. Zákony jsou dle mého názoru pro většinu občanů nesrozumitelné a řešení v nich obsažená jsou zbytečně složitá. Při bližším studiu povinností, které stát na zaměstnavatele klade, se nelze ubránit pocitu, že to dělá často bez rozmyslu a bez jasné představy, jaké následky bude konkrétní požadavek či povinnost v praxi mít. Tomu nasvědčuje i fakt, že součástí důvodové zprávy zákonů (např. důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákoníku práce) není vyčíslení dopadů na podnikatelskou sféru, jen na státní rozpočet a na státní organizace.

Přímým důsledkem přílišné ochranné funkce pracovněprávní legislativy a pomalých soudů je právní nejistota zaměstnavatele a nízká vymahatelnost práva pro zaměstnance.

Bylo by vhodné upravit pracovněprávní legislativu tak, aby více odpovídala potřebám současné praxe. Na závěr práce byla navržena koncepce pracovněprávní legislativy. Jejími hlavními principy je zjednodušení právní úpravy a snížení míry ochrany zaměstnanců a zároveň zvýšení vymahatelnosti práva zřízením specializovaných pracovních soudů a zintenzivnění kontrolní činnosti státu spojenou se zvyšováním povědomosti zaměstnanců o jejich právech a cestě k jejich vymáhání.

Seznam použité literatury

CITACE:

BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 320 s. ISBN 978-80-7380-193-9.

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1 vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s., čerpáno ze strany 142. ISBN 978 80 7179-607-7.

BUKOVJAN, P. Zkušební doba [online]. Praha: *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 8. [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2376v3133-zkusebni-doba/?search_query=Zku%C5%A1ebn%C3%AD+doba+%24type%3D1%7C%24type%3D2%7C%24type%3D6%7C%24type%3D9%7C%24type%3D10%7C%24type%3D43%7C%24type%3D41%7C%24type%3D12%7C%24type%3D14&search_results_page=1>

BUKOVJAN, P. *Nároková a nenároková složka mzdy*. [online] Praha: Verlag Dashöfer 2009 [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.dashofer.cz/7/0/narokova-a-nenarokova-slozka-mzdy-cid221280/>>

BUKOVJAN, P. Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*. 2009, roč. 21, č. 19, s. 1 - 4. ISSN 1212-1517.

BUKOVJAN, P. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance včetně pohledu judikatury, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*. 2009, roč. 21, č. 14, s. 1 - 4, ISSN 1212-1517.

BUKOVJAN P., Neomluvená absence, nebo překážka v práci? *Práce a mzda* [online]. 2011, roč. 59, č. 11, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28829v36007-neomluvena-absence-nebo-prekazka-v-praci/?search_query=prokázání%20pracovní%20neschopnosti%20\\$type=2|\\$type=9|\\$type=10|\\$type=43|\\$type=12&search_results_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28829v36007-neomluvena-absence-nebo-prekazka-v-praci/?search_query=prokázání%20pracovní%20neschopnosti%20$type=2|$type=9|$type=10|$type=43|$type=12&search_results_page=1)>

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu Zákoníku práce. Sněmovní tisk 1153/0 2005 s. 2-5. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2006, [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=4&t=1153>>

GAVLAS, M. *Pracovní právo*, 2. vyd., Brno Masarykova univerzita v Brně, 2004. 672 s., ISBN 80-210-3558-7.

HÖFFEROVÁ, M. *Flexibilita zákoníku práce a švarc systém*. [online], 2009 [cit. 2011-03-18]. Dostupný z WWW: <<http://zpravy.kurzy.cz/165353-flexibilita-zakoniku-prace-a-svarc-system/>>

CHLÁDKOVÁ, A.; BUKOVJAN, P. Otazníky kolem konta pracovní doby *Práce a mzda* [online] 2006, roč. 54, č. 9, [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d541v517-otazniky-kolem-konta-pracovni-doby/?search_query=konta&search_results_page>

Informace o minimální mzdě. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2010 [cit. 2011-03-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>

Informace o vízu nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 2011-03-16]. Dostupná z WWW: <http://www.imigracecz.org/?lang=cz&article=hiring_visa>

JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007* 1. vyd. Olomouc: Anag, spol.s r. o., 2007. Čerpáno ze s. 86-87. ISBN 978-80-7263-370-8.

JAKUBKA, J. Příležitostná práce studentů, *Práce a mzda*. [online]. 2008, roč. 56, č. 5. [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3612v4939-prilezitostna-prace-studentu/?search_query=mladistv%C3%BD&search_results_page>=>

JAKUBKA, J. Rovné zacházení a diskriminace v práci, *Práce a mzda*. [online]. 2009, roč. 57, č. 6, [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search_query=Rovn%C3%A9+zach%C3%A1zen%C3%AD+a+diskriminace+v+pr%C3%A1ci&search_results_page>=>

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vyd. Praha: Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

JANÁKOVÁ, A. Elektronická forma záznamu o úrazu podle nařízení vlády č. 201/2010 Sb. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*, 2011, roč. 23, č. 3, s. 6. ISSN 1212-1517.

JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1. vyd. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2004. 472 s. ISBN 80-7273-111-4.

JOUZA, L. *Novela zákoníku práce* [online]. Praha: Právní rádce.Ihned.cz, 2011 [cit. 2011 – 04 - 16]. Dostupný z WWW: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-49591890-novela-zakoniku-prace>>

Jsou zelené karty propadák? [online]. Praha: Podnikatel.cz., 2010 [cit. 2011-03-16]. ISSN 1802-8012. Dostupný z WWW: < <http://www.podnikatel.cz/clanky/jsou-zelene-karty-propadak/>>

KALENSKÁ, M. Pracovníprávní spory a jejich řešení, *Aplikované právo*, 2007, roč. 5, č. 2, s. 5 - 12. ISSN 1214-4878.

KUČERA, P. *Nebojte se soudit o výpověď. Dvě třetiny lidí vyhrávají.* [online]. Praha: Centrum.cz, 2010. [cit. 2011-03-18] Dostupné z WWW: <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=674833>>

Listina základních práv a svobod, vyhlášená předsednictvem České národní rady dne 16. prosince 1992 jako součást ústavního pořádku České republiky (č. 2/1993 Sb.), ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. [online] [cit. 2011-03-18]. Dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_l=23/1991&PC_8411_ps=10#10821>

Nariadení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. [online] SBÍRKA ZÁKONŮ, roč. 2006, částka 184, [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006_UZ-1_1_10.pdf>

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v ČR*, 1.vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 72 s., čerpáno ze strany 27 ISBN 978-80-87007-89-1.

NOVÁK, P. *Konto pracovní doby.* [online] 2007, [cit. 2011-04-18]. Dostupný z WWW: <http://www.sps.cz/RDS/_deail.asp?id=3&type=faq>

OECD. *Employment Outlook 2004*, 1. vyd. Paříž: 2004, ISBN 92-64-10812-2.

Organizační struktura národního hospodářství podle velikosti subjektů a zařazení do institucionálních sektorů (stav k 31. 12.) [online] [cit. 2011-15-04] Statistická ročenka České republiky 2010 Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/46002D8A23/\\$File/0001101214.xls](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/46002D8A23/$File/0001101214.xls)>

PASEKOVÁ, V. Zelená a modrá karta. *Práce a mzda* [online]. 2011, roč. 59, č. 1. [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28824v36002-zelena-a-modra-karta/>>

Počátky odborů v českých zemích [online]. Praha: Českomoravský odborový svaz civilních zaměstnanců armády 2007, [cit. 2011-04-18]. Dostupný z WWW: <<http://cmosa.cmkos.cz/history.php>>.

POLČÁK, R. *K promulgaci práva prostřednictvím plánované eSbírky zákonů* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR 2010, [cit. 2011-05-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/k-promulgaci-prava-prostrednictvim-planovane-esbirky-zakonu.aspx>>

Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: <http://www.imigracecz.org/?lang=cz&article=hiring_permission>

Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhu sporů ve dnech [online]. [cit. 2011 – 04 - 15]. Dostupný z WWW: <http://cslav.justice.cz/portal/page/portal/cslav_public/cslav_public_statlisty>

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR k posouzení zákonnosti stávky [online], (usnesení spis. zn. 21 Cdo 2655/2004 ze dne 28. června 2005), [cit. 2011-04-18]. Dostupný z WWW:

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/judikatura_prevedena2.nsf/WebSearch/3E535FB637D1F754C12575EF0037ADD1?openDocument>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006 [online], sp. zn. 21 Cdo 758/2006, [cit. 2011-04-18]. Dostupný z WWW:

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/judikatura_prevedena2.nsf/WebSearch/42C9A20FB9A610DDC12575EF0037C222?openDocument>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2008 [online], sp. zn. 21 Cdo 3849/2007, , [cit. 2011-05-03]. Dostupný z WWW:

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/judikatura_prevedena2.nsf/WebSearch/817BE6C42EACB4A1C12575EF0037B77F?openDocument>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2008 [online], sp. zn. 21 Cdo 4059/2007, [cit. 2011-05-03]. Dostupný z WWW:

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/judikatura_prevedena2.nsf/WebSearch/3A65520AFEEF9AEEC12575EF0037B85A?openDocument>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010 [online], sp. zn. 21 Cdo 4275/2009 [cit. 2011-05-02]. Dostupný z WWW:

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/judikatura_prevedena2.nsf/WebSearch/F643A7216A0EC79BC12577D5004173A1?openDocument>

SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*, 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.

SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*, 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 260 s. ISBN 978-80-7357-387-4.

SOCHOROVÁ, P.; PLEŠKOVÁ, V. *Pracovní smlouva – nejčastější omyly, judikatura. Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty Verlag Dashöfer*. 2010, roč. 22, č. 19, s. 1-4. ISSN 1212-1517.

SOUŠKOVÁ, M.; SPIRIT, M. *Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007*. 1. Vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2008. 231 s. ISBN 978-80-245-1379-9.

STÁDNÍK, J. Povolení k zaměstnání, *Práce a mzda*. [online] 2010, roč. 58, č. 12. [cit. 2011-04-18]. Dostupný z WWW: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28615v35766-povoleni-k-zamestnani/?search_query=povolen%C3%AD+k+zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD&search_results_page=>

SUCHOMEL, P. *Konta pracovní doby se neujala*. [online] MF DNES, 2007. [cit. 2011-04-18]. Dostupný z WWW: http://finance.idnes.cz/konta-pracovni-doby-se-neujala-deb-podnikani.asp?c=A070927_828774_zamestnani_amr>

ŠLEMAROVÁ D. *Členství v odborových organizacích – problémové aspekty*. [online] epravo.cz, 2010, [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: <

<http://www.epravo.cz/top/clanky/clenstvi-v-odborovych-organizacich-problemove-aspekty-65912.html>>

ŠLEMAROVÁ D. *Poslání odborových organizací*. epravo.cz, [online]. 2010, [cit. 2011-04-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/poslani-odborovych-organizaci-64978.html>>

ŠUBRT, B. Jiná úprava pracovní doby. *HR EXPERT*. [online] 2008, [cit. 2011-04-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.hrexpert.cz/pracovni-pravo/vyklady/jina-uprava-pracovni-doby.html>>

ŠUBRT, B. Pracovnělékařské prohlídky u zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, *Práce a mzda*. [online] 2009, roč. 57, č. 12, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d7946v10601-pracovnelekarске-prohlidky-u-zamestnancu-zamestnanych-na-z/?search_query=vstupn%C3%AD+l%C3%A9ka%C5%99sk%C3%A1+prohl%C3%ADka+%24type%3D2%7C%24type%3D9%7C%24type%3D10%7C%24type%3D12&search_results_page=1>

TOMAN, J. *Jak se vypořádat s kontem pracovní doby*, [online] Praha: Verlag Dashöfer, 2006. [cit. 2011-03-16]. Dostupný z: <http://www.pamservis.cz/33/jak-se-vyporadat-s-kontem-pracovni-doby-uniqueidgOke4NvrWuPVy2eNz784n6JMYSTZeQBTWcEWLDBR_98/?uri_view_type=11>

Vážné provozní důvody. [online] Praha: Verlag Dashöfer 2009. [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.hrportal.cz/2/1/vazne-provozni-duvody-cid220265/>>

Vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání [online]. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí ČR [cit. 2011-03-16]. Dostupná z WWW: <http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/dlouhodob_e_vizum/vizum_k_pobytu_nad_90_dnu_za_ucelem.html>

VYSOKAJOVÁ, M. Aplikace ustanovení nového antidiskriminačního zákona ve vnitřních předpisech a v kolektivních smlouvách. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*. 2009, roč.21, č.17, s. 2. ISSN 1212-1517.

Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění, [online]. SBÍRKA ZÁKONŮ, ročník 2006, [částka 84](#), [cit. 2011-03-16]. Úplné znění dostupné z WWW: <<http://zakaznik.dashofer.cz/?sekce=2&uroven=1>>

Zákon o kolektivním vyjednávání 2/1991 Sb. [online]. [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_l=2/1991&PC_8411_ps=10#10821

Zaměstnávání cizích státních příslušníků [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl/?stat=2000000000091&obdobi=B&rok=2>

011&uzemi=0&send=send&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.pohled=1&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.xslselect=kvsechnocelkemc&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.xslorder=0&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.usr1=2>

Zelené karty - klíčový personál [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2009, [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpo.cz/dokument55942.html>>

Zelené karty pro cizince v ČR [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 2011-16-03]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz>

BIBLIOGRAFIE

KLÁNOVÁ, M. *Plnění povinného podílu zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (§ 81 – 83 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2011, [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: <(http://portal.mpsv.cz/sz/local/kv_info/politika_zamestnanosti/prispevek_na_podporu_za_mestnavani_ozp/plneni_povinneho_podilu_zamestnavat_osoby_se_zdravotn>

VÁCLAVKOVÁ, L. *3PA548 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci* Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2007. 28 s. ISBN 978-80-245-1290-7.

Seznam příloh

Příloha A: Příklad účtu mzdy zaměstnance (1 strana).....	99
Příloha B: Příklad účtu pracovní doby zaměstnance (1 strana).....	100
Příloha C: Průzkum Česko-německé obchodní a průmyslové komory (4 strany)	101

Příloha A - Příklad účtu mzdy zaměstnance

Vyrovňovací období: 10 až 36 týden

Pracoviště, středisko	Středisko stavební výroby
Zaměstnanec	Jan Novák
Osobní číslo	

	Stálá mzda zaměstnance v Kč	Dosažená mzda zaměstnance v Kč	Rozdíl mezi stálou mzdou a dosaženou mzdou	Poznámka
březen	20 000,00	16 520,00	- 3 480,00	
duben	20 000,00	18 030,00	- 1 970,00	
květen	20 000,00	22 450,00	2 450,00	
červen	20 000,00	28 230,00	8 230,00	
červenec	20 000,00	15 360,00	- 4 640,00	
srpen	20 000,00	24 125,00	4 125,00	
září	20 000,00	10 020,00	- 9 980,00	
Celkem za vyrovňovací období	140 000	134 735,00	- 5 265,00	

Doplatek: 5 265,00 Kč

Obrázek. 1: Příklad účtu mzdy zaměstnance

Zdroj: TOMAN, J. *Jak se vypořádat s kontem pracovní doby*, s. 1.

Příloha B – Příklad účtu pracovní doby zaměstnance

Za týdny: 36, 37, 38, 39

Pracoviště, středisko	Středisko stavební výroby
Zaměstnanec	Jan Novák
Osobní číslo	520428
Stanovená týdenní pracovní doba	40 hod.

Týden 36

Den	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Celkem za týden hod.	Rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou
rozvrh pracovní doby od-do	12,00- 17,00	06,00- 18,00	06,00- 18,00	06,00- 18,00	06,00- 18,00	06,00- 18,00			
odpracovaná pracovní doba		5 11,5	11,5	11,5	11,5	11,5		62,5	plus 22,5 hod.

Podpis vedoucího zaměstnance:.....

Týden 37

Den	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Celkem za týden hod.	Rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou
rozvrh pracovní doby od-do		12,00- 17,00	06,00- 18,00	06,00- 18,00	06,00- 18,00				
odpracovaná pracovní doba		5 11,5	11,5	11,5	11,5			39,5	minus 0,5 hod.

Podpis vedoucího zaměstnance:.....

Týden 38

Den	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Celkem za týden hod.	Rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou
rozvrh pracovní doby od-do	06,00- 18,00	06,00- 18,00	06,00- 14,00						
odpracovaná pracovní doba	11,5	11,5	7,5					30,5	minus 9,5 hod.

Podpis vedoucího zaměstnance:.....

Týden 39

Den	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Celkem za týden hod.	Rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou
rozvrh pracovní doby od-do	06,00- 14,00	06,00- 14,00	06,00- 14,00	06,00- 14,00					
odpracovaná pracovní doba	7,5	7,5	7,5	7,5				30	minus 10 hod.

Podpis vedoucího zaměstnance:.....

Obrázek. 2: Příklad účtu pracovní doby zaměstnance

Zdroj: TOMAN, J. *Jak se vypořádat s kontem pracovní doby*, s. 1.

Příloha C – Průzkum Česko-německé obchodní a průmyslové komory

Auswertung der DTIHK-Blitzumfrage „Novellierung des Arbeitsrechts in Tschechien“

(Stand: 16.09.2009)

Vyhodnocení bleskového průzkumu Česko-německé obchodní a průmyslové komory „Novelizace pracovního práva v Čechách“

(stav k 16.9.2009)

Online-Umfrage [on-line průzkum](#)

Zeitraum der Befragung: 31.08.2009 – 14.09.2009 [období dotazování](#)

Anzahl der Teilnehmer: 57 [počet účastníků](#)

Frage 1: Denken Sie, dass das derzeitige Arbeitsgesetz genügend Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitskapazität bietet? [Myslíte si, že současné pracovní právo nabízí dostatek opatření k optimalizaci pracovní doby?](#)

ja 1 (2%) [ano](#)

nein 49 (98%) [ne](#)

Frage 2: Haben Ihnen diese Maßnahmen geholfen, die Kernmitarbeiter zu behalten? [Pomohla Vám tato opatření udržet klíčové zaměstnance?](#)

ja 7 (15%) [ano](#)

nein 39 (85%) [ne](#)

Frage 3: Welche Maßnahmen benutzen Sie? [Která opatření používáte?](#)

befristeter Arbeitsvertrag	pracovní smlouva na dobu určitou	31 (43%)
Sperre, einschließlich der Gehaltszahlung (60-80%)	výluku, včetně výplaty mzdy	11 (15%)
längerer Urlaub	delší dovolenou	9 (12%)
kürzere Arbeitszeiten oder kürzere Arbeitswochen mit Gehaltskürzung		21 (30%)
kratší pracovní dobu nebo kratší pracovní týden s krácením mzdy		

**Frage 4: Sind Sie für die Einführung von neuen Reformen im Arbeitsgesetz? Z.B.:
Jste pro zavedení nových reforem v pracovním právu? např.**

„Kurzarbeit“ = Verkürzung der Arbeitszeit mit Gehaltskürzung (60 %) + Ausgleich 20-40% vom Staat 0 (0%)

„zkrácená pracovní doba“= zkrácení pracovní doby s krácením mzdy (60 %) + vyrovnání 20 - 40 % od státu

verbesserte „Arbeitszeitkonten“ = ungleichmäßige Nutzung der Arbeitskapazität 35 (100 %)

vylepšená „konta pracovní doby“ = nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Frage 5: Haben Sie weitere Vorschläge zu Punkt 4?

Máte další návrhy k bodu 4?

- Fixe Vergütung bei kaufmännischen Angestellten ohne Zahlung, Überstunden unter Einführung der Vertrauensarbeitszeit (keine Zeiterfassung)

fixní odměna u administrativních zaměstnanců bez mzdy za

přesčasy a nutnosti evidovat docházku

- Flexibilisierung der Kündigungsregelungen, Flexibilisierung der Regelungen zu Überstunden

zpružnění ustanovení výpovědích, zpružnění ustanovení o přesčasech

- Verkürzung der Arbeitszeit mit Zuzahlung vom Staat ohne Zuschuss vom Arbeitgeber

zkrácení pracovní doby s příplatkem od státu bez doplatku od zaměstnavatele

- Höhere steuerfreie Spesensätze (Zerrgeld)

vyšší nezdánitelné výlohové sazby

- Unser 2. Antrag auf Kurzarbeit beim Arbeitsamt wurde abgelehnt; die Empfehlung der Behörde: Entlassen Sie Personal innerhalb der 2 Monatsfrist mit Abfindung; Vorschlag: Variable Möglichkeit von 3 – 18 Monaten für Kurzarbeit

Náš 2. návrh u pracovního úřadu na zkrácenou pracovní dobu byl zamítnut; doporučení úřadu:

propusťte zaměstnance v rámci dvouměsíční lhůty s odstupným; návrh: variabilní možnost zkrácené pracovní doby na 3-18 měsíců

- Es handelt sich um ein bewährtes Model

jedná se o osvědčený model

- Gesetzliches Verbessern des Arbeitskontos löst das Problem nicht – man erschafft nur ein neues Problem um das alte Problem zu mildern

zákonné vylepšení pracovních kont tento problém neřeší – je vytvořen pouze nový problém, aby se utlumil starý problém

- Verlängerung des Limits DPP auf 200-300 Stunden jährlich

prodloužení limitu DPP na 200-300 hodin ročně

- Ich würde eine größere Flexibilität des Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit begrüßen, die Möglichkeit schneller den Arbeitsvertrag zu kündigen wenn man zu viele Arbeiter hat oder aus anderen triftigen Gründen

Já bych přivítal větší flexibilitu pracovních smluv na dobu neurčitou, možnost rychleji ukončit pracovní smlouvu když je moc zaměstnanců nebo z jiných vážných důvodů

- Staatlich geförderte Fortbildungsmaßnahmen bei Lohnzuschüssen oder vollständiger Übernahme der Löhne

státem dotované tréninky, dotování mezd nebo kompletních převzetí platů státem.

Frage 6: Im Falle des „Arbeitszeitkontos“, welchen Zeitraum für den Ausgleich der „Arbeitszeitkonten“ würden Sie bevorzugen?

Otázka 6: Jaké byste navrhoval(a) vyrovnávací období u konta pracovní doby?

26 Wochen (52 Wochen nach der Zustimmung der Gewerkschaft) 1 (1%)

26 týdnů (52 týdnů po schválení odbory)

2 Jahre 12 (26%)

2 roky

4 Jahre (wie in der Slowakei) 6 (13%)

4 roky(jako na Slovensku)

für die gesamte Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses (wie in Deutschland) 28 (60%)

po celou dobu trvání pracovních vztahů (jako v Německu)

Bemerkungen: Poznámky

- Wir würden eine Erhöhung der möglichen abgearbeiteten Stunden bei Angestellten begrüßen; die bestehenden 150 Stunden sind nicht ausreichend

Uvítali bychom zvýšení možných odpracovaných hodin u zaměstnanců; stávajících 150 hodin není dostačující [pravděpodobně o přesčasové práci (pozn. autora DP)]

- Es quält uns eher das Problem, wie wir hoch ausgebildete Arbeitskräfte halten können

Trápí nás spíše problém, jak můžeme udržet vysoce kvalifikovanou pracovní sílu

- Ich sehe das Hauptproblem nicht in der Länge des Ausgleichszeitraums, sondern in der gesetzlichen Verbesserung davon; das Gesetz beeinträchtigt die Möglichkeit den Entwurf zu verändern und zwingt die Arbeitgeber, dass der Entwurf schon lange im Vorfeld fertig ist, das ist sehr unflexibel.
- Nevidím hlavní problém v délce vyrovnávacího období, nýbrž v zákonných omezeních možnosti změnit rozvrh směn a nucení zaměstnavatelů, aby měli rozpis směn hotový již dlouho v předstihu. To je velmi neflexibilní